

ارائه مدل مفهومی عوامل موثر بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی در ایران با تاکید بر تعهد کاری کارکنان در سطوح کلان، میانه و خرد

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۲۰

خلاصه

مقدمه: شرکت‌های تولیدی ورزشی تحت عنوان «سازمان‌های خصوصی» برای کسب درآمد از طریق فروش کالاها و خدمات ورزشی و در نتیجه بهبود عملکرد فعالیت می‌کنند و نیاز به مدلی دارند که بتواند عوامل موثر بر عملکرد شرکت را بر پایه تعهد کاری کارکنان توجیه نماید از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل مفهومی عوامل موثر بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی در ایران با تاکید بر تعهد کاری کارکنان در سطوح کلان، میانه و خرد انجام شد

روش کار: جامعه آماری پژوهش کلیه شرکت‌های تولیدی ورزشی ایران بود که برای طراحی ابزار اندازه گیری فهرست اولیه ای با توجه به متون و رویکردها تهیه و با انجام مصاحبه و نظر خبرگان و متخصصان، پرسشنامه اولیه تدوین شد. برای سنجش روایی از روش‌های روایی صوری و محتوایی استفاده شد. برای تعیین پایایی، ضریب آلفا کرونباخ محاسبه گردید، که حاکی از روایی و پایایی پرسشنامه بود. داده‌ها با استفاده از SPSS نسخه ۱۹ و لیزرل ۸/۸ تجزیه و تحلیل گردید.

نتایج: نتایج نشان داد مدل ارایه شده پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و تعهد کاری کارکنان در سه سطح کتان، میانه و خرد ۰/۶۳ تغییرات عملکرد شرکت‌های ورزشی را تبیین می‌نماید.

نتیجه گیری: یافته‌ها حاکی از آن بود که تعهد کاری کارکنان با سطوح کلان، میانه و خرد می‌تواند عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی را تحت تاثیر قرار دهد.

کلمات کلیدی: تعهد، اقتصاد کلان، شرکت‌های تولیدی، صنعت ورزش

آریتا شجاعی^۱

ولی نوذری^{۲*}

شهرام علم^۳

مهدی ضرغامی^۴

^۱گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شوشتر، دانشگاه

آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

^۲گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه

آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

^۳گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد یادگار امام خمینی،

دانشگاه آزاد اسلامی، شهر ری، ایران

^۴گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد

اسلامی، شوشتر، ایران

Email: v_nowzari@yahoo.com

مقدمه

امروزه، صنعت ورزش (به عنوان عاملی مؤثر در رشد و توسعه‌ی ابعاد اجتماعی و اقتصادی با اثرات مستقیم و غیرمستقیم، نقش مهمی را در اقتصاد کشورها ایفا می‌کند؛ به طوری که از بزرگترین صنایع پردرآمد در قرن حاضر به‌شمار می‌آید. به طوری که، صنعت ورزش به مجموعه‌ای از «فعالیت‌های مرتبط با تولید و بازاریابی کالاها و خدمات ورزشی اطلاق می‌شود که در ارتقای ارزش افزوده نقش داشته باشند» (مولین، هاردی و ساتون، ۲۰۱۴).

شرکت‌های تولیدی ورزشی تحت عنوان «سازمان‌های خصوصی» برای کسب درآمد از طریق فروش کالاها و خدمات ورزشی و در نتیجه بهبود عملکرد فعالیت می‌کنند و به عنوان یکی از زیرساخت‌های صنعت ورزش مطرح بوده و کسب مزیت رقابتی از اهداف ویژه‌ی آن می‌باشد (سجادی، ۱۳۹۵). این در حالی است که در محیط بسیار رقابتی امروز به خصوص در شرکت‌های تولیدی ورزشی، منابع سنتی مزیت رقابتی سازمان‌ها، مانند، تکنولوژی، حق امتیازها و صرفه‌های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کارآمدی خود را از دست داده اند. لذا مدیران علاوه بر حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف، بایستی به شیوه‌هایی روی آورند که کارکنان را با مهارت‌ها، اطلاعات، انگیزش، تعهد بالا و آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های مهم و در نهایت پاسخ سریع به این قبیل تغییرات در سطح ملی و جهانی آماده سازند (فلود، ۲۰۱۱)، اغلب محققان بر این باورند که مدیران با مداخله، مشارکت، توانمندسازی، توسعه سازمانی، ابراز احساسات، کار تیمی، حمایت از سیستم مدیریت منابع انسانی با تعهد و عملکرد بالا، و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد می‌توانند بر احساس عدالت، تولید بالا، انعطاف پذیری، جلب رضایت مشتریان و کارکنان و عملکرد مالی شرکت در آینده، اثر گذار باشند (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۴؛ لوکویه، گارسیا و لویز، ۲۰۱۵؛ پانندی، شولتز و کامپ، ۲۰۱۸).

عملکرد یکی از مهم‌ترین مفاهیم مورد بحث در پژوهش‌های مدیریت است که معیاری برای کارایی و موفقیت سازمان محسوب می‌گردد.

- 1 sports industry
- 2 Mullin, Hardy & Sutton
- 3 Performance
- 4 Flood
- 5 Kaplan & Norton
- 6 Luque, Garsia & Lopez
- 7 Pandey, Schulz & Camp

صاحب نظران مدیریت منابع انسانی، معتقدند که عملکرد در برگیرنده‌ی مسایلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه‌های درون سازمانی و رضایت فردی و گروهی بوده و به تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد. مطالعات و بررسی‌های گوناگون نشان از آن دارد که عملکرد، پدیده‌ای چند بعدی و سازه‌ای اجتماعی می‌باشد (فیاضی، ۲۰۱۱) که ترکیب گسترده‌ای از بخش‌های غیر ملموس هم‌چون افزایش دانش سازمانی و نیز بخش‌های عینی و ملموس هم‌چون نتایج اقتصادی و مالی را شامل می‌شود (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹). با توجه به محیط رقابتی در قرن حاضر و این که شرکت‌های ورزشی به خصوص در کشور ما برای رقابت با شرکت‌های بزرگ ورزشی دنیا و بهبود عملکرد خود با چالش‌های فراوانی روبرو هستند و توجه به این مهم که صنعت ورزش برای بقا و موفقیت در عرصه ناپایدار اقتصاد مبتنی بر بازار در عرصه داخلی و بین‌المللی به الگویی نیاز دارد که بتواند بر عملکرد خود بیفزاید (ویسی، کوزه چیان، احسانی و کشتی دار، ۱۳۹۵)، از سوی دیگر مطالعات ابعاد چندگانه‌ای برای بررسی عملکرد شرکت گزارش نموده اند، که می‌توان در یک جمع بندی به ابعاد رضایت مشتری، انعطاف پذیری، تحویل، کیفیت، موجودی، اشاره کرد (آلفلا لوکویه و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه رقابت جهانی و افزایش انتظارات مشتری، باعث شده است تا تولیدکنندگان بیش از پیش روی قابلیت اطمینان، انعطاف پذیری، سرعت تحویل و ارزش رقابتی و در نتیجه بهبود عملکرد، توجه بیشتری به کار گیرند (محمد، شومايلا ناز و سلیم، ۲۰۱۵). عوامل درون و برون سازمانی بی‌شماری می‌تواند عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی را تحت تأثیر قرار دهد، به نظر می‌رسد تعهد کاری در سطح شرکت‌ها و برون آن در ارتباط با شرکا بتواند در سطوح کلان، میانه و خرد برطرف کننده چالش‌های روبه رشد این صنعت باشد.

اصولاً در عرصه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی و هم چنین مطالعات سازمانی، تعهد کاری و عملکرد، توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده اند و مشخص شده است که در کنار عواملی که می‌توانند

- 8 Customer satisfaction (CS)
- 9 Flexibility
- 10 Delivery
- 1 Quality
- 2 Inventory
- 3 Muhammad, Shumaila Naz & Saleem

تعهد را در دو سطح کلان و خرد مطرح می‌کنند، در سطح خرد، تعهد به گروه‌های خاص که شامل گروه کاری، سرپرستان و مدیریت عالی است و در بُعد کلان، تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم تعبیر شده است. آنان اظهار می‌دارند کارکنان زمانی تعهد سازمانی بالایی دارند، که اولاً آنها سطحی از اعتماد را داشته باشند، اهداف و هنجارهای سازمان را بپذیرند. دوم، میل به تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی و تمایل قوی برای عضو شدن در این سازمان را داشته باشند (رینتو و رحمت سیه ۲۰۱۸). در کل می‌توان بر اساس دیدگاه‌ها و مطالعات انجام شده بیان کرد که تعهد کاری و سازمانی متأثر از عوامل مختلفی نظیر نظم و انسجام، وفاق سازمانی، احساس برابری و عدالت، امنیت، مهارت شغلی، خودپنداره، انگیزه کاری و مهارت‌های شغلی افراد است که در این پژوهش در سه سطح کلان، میانه و خرد مورد توجه قرار گرفته است و می‌تواند بر عملکرد سازمان اثر گذار باشد.

با نگاه به فعالیت‌های شرکت‌های بزرگ تولید کننده کالاهای ورزشی مشخص می‌گردد که تولید کنندگان بزرگ دنیا برای موفقیت در تجارت به طور سازمان یافته و هماهنگ عمل می‌کنند و با دقت بیشتر در تمام مراحل تولید و توزیع می‌کوشند تا سهم بزرگ تری از بازار را به خود اختصاص دهند (شریفیان، یوسفی زرنندی و قهرمان تبریزی، ۱۳۹۵). اما ورزش و صنعت ورزش در ایران به خصوص شرکت‌های تولیدی ورزشی هر چند در دهه‌های اخیر با تقاضاهای رو به رشدی مواجه شده‌اند، با این وجود با محدودیت‌های بی‌شماری در عرصه رقابت با رقبای در عرصه جهانی و ملی روبرو شده‌اند، لذا، لازم است زمینه‌های تدوین یک مدل فراگیر جهت بهبود عملکرد این شرکت‌ها بر پایه تعهد کاری در سطوح کلان، میانه و خرد جهت رقابت با رقبای در سطح محیط منطقه ای و جهانی فراهم شود، از این روی پژوهش حاضر سعی در ارائه مدل مفهومی عوامل موثر بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی در ایران با تاکید بر تعهد کاری در سطوح کلان، میانه و خرد، دارد.

پیشینه پژوهش

مطالعات بی‌شماری در شرکت‌های تولیدی و خدماتی به بررسی تأثیر تعهد کاری و سازمانی بر عملکرد شرکت پرداخته‌اند، اما کمتر مطالعه‌ای می‌توان یافت که با رویکرد چند سطحی در نظام اقتصادی و تجاری این اثر پذیری را مورد توجه قرار داده باشند. بر این اساس

در بهبود عملکرد سازمانی نقش مؤثری ایفا کنند، تعهد کاری و سازمانی به عنوان عامل مهمی می‌تواند مد نظر قرار گیرد (لوکویه و همکاران، ۲۰۱۵).

سالانسیک^۱ تعهد را حالتی می‌داند که در آن «فرد با اعمال خویش و از طریق این اعمال به این باور می‌رسد که به فعالیت‌هایش تداوم بخشد و مشارکت خود را در انجام دادن آن‌ها حفظ کند». از سوی دیگر تعهد از عناصر محوری هرگونه اجتماع است و از لحاظ مفهومی در هر مورد از تعهد نوعی ضرورت وجود دارد؛ ضرورت برای کسی در انجام دادن چیزی. رویکرد پارسونزی^۲ درباره‌ی تعهد و منشأ آن این است که تعهد نوعی علاقه و دلبستگی عاطفی است و پیش شرط آن وجود نوعی «دیگری» است و نیز ایجاب می‌نماید که در جامعه انسجام عام و وفاق تعمیم یافته وجود داشته باشد تا چنین احساس تعلق و علاقه‌ای قابل تصور باشد (چلبی، ۱۳۹۴). این امر موجب افزایش اعتماد و در نتیجه افزایش احساس امنیت و قبول هنجارهای جامعه می‌شود، این مهم در دیدگاه چلبی (۱۳۹۵) و نظام چند سطحی و نظم اجتماعی در عرصه اقتصادی به خوبی نمایان است، وی معتقد است نظام اقتصادی در یک بگهشت اجتماعی در سه سطح کلان، میانه و خرد (فردی) یک نوع یکپارچگی و نظم پایدار را متصور است که از توزیع منصفانه و متوازن منابع، انسجام، هنجارها تا امنیت و احساس عدالت را دربر می‌گیرد. وی لازمه این نظم پایدار را که به توسعه پایدار می‌انجامد را ارتباط مؤثر و مناسب کلیت نظام با خرده نظام در سطح محیط منطقه ای و جهانی می‌داند. در خرده نظام اقتصادی که می‌توان صنعت و تجارت را متصور شد، در درون خود بین سطح کلان تا خرد تفکیک می‌شود که بر اساس نظر پارسونز و اسملسر، این خرده نظام اقتصادی به نهاد مالکیت، نهاد شغل و نهاد قرارداد یا میثاق و وفاق تفکیک می‌گردد که در این رویکرد، تعهد نوعی علاقه و دلبستگی عاطفی است و زمانی شکل می‌گیرد که در جامعه انسجام عام و وفاق تعمیم یافته وجود داشته باشد. در رویکرد سیستمی هم، تعهد کاری بر عناصر دیگری نیز مانند ارتقاء از داخل، توزیع منصفانه منابع، امنیت شغلی، بهبود عدالت سازمانی و مشارکت، اعتماد و غیره تمرکز دارد. هدف این رویکرد ایجاد شرایطی است که به کارکنان و ذی‌نفعان بفهماند سازمان به خواسته‌ها و نیازهای آنان توجه می‌کند تا آنان به اهداف سازمان متعهد شوند و برای تحقق اهداف سازمان سرسختانه تلاش کنند (بون و کلسوون^۳ ۲۰۱۴). هانت و مورگان^۴

^۱Salancik

^۲Parsons

^۳Boon and Kalshoven

^۴Hunt & Morgan

^۵Rinto & Rahmat Syah

مدل پیشنهادی مشخص نمودند که بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی با ۵۴ درصد بوده است. بهره مند و نظری (۲۰۱۵) هم در بررسی رابطه جو سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود داشته است.

خضولو و همکاران (۱۳۹۴) با بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم-گیری بر تعهد و رضایت شغلی با آزمون نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد نشان دادند که مشارکت اثر غیرمستقیم و مثبتی روی تعهد سازمانی دارد. به عبارتی افراد با احساس مشارکت در تصمیم-گیری بالا در شرایط احساس ویژگی‌های شغلی بالا از خود تعهد بالایی را نشان می‌دهند.

رحیمی، محمدی و پورزراع (۱۳۹۵) در مطالعه تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر انعطاف-پذیری منابع انسانی و مزیت رقابتی با نقش تعدیل کننده پویایی محیط در شرکت های تولیدی بزرگ نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهد محور از طریق انعطاف پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی تاثیر دارد، به عبارتی می توان نتیجه گرفت که ایجاد مزیت رقابتی عاملی است که می تواند در دراز مدت منجر به عملکرد شرکت گردد.

اسدی (۱۳۹۵) در مطالعه خود با ارایه مدلی از نقش و تاثیر مشارکت و اعتماد متقابل بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و تاثیر مشارکت بر اعتماد و جایگاه اعتماد متقابل به عنوان متغیر میانجی در رابطه مشارکت و عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و نقش تعدیل گری مشارکت، در رابطه اعتماد متقابل و عملکرد شرکت، مشخص نمود که تاثیر مشارکت بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و تاثیر مشارکت بر اعتماد متقابل مستقیم است. اما تاثیر اعتماد متقابل بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و همچنین نقش میانجی گری اعتماد متقابل در تاثیر مشارکت بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و همچنین نتایج، نقش تعدیل گری مشارکت در تاثیر اعتماد متقابل بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی رد شده است.

در مطالعات خارج از کشور هم نتایج گویای تاثیر تعهد بر عملکرد می باشد. به طوری که، هو (۲۰۱۰) برای پاسخ به این که سیستم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر عملکرد و تعهد بالا چگونه منجر به عملکرد شرکت می گردد با وجود مطالعاتی که این نظریه را تایید

مطالعاتی ارایه می گردد که بیشتر به اهداف پژوهش و هم چنین عوامل مؤثر بر تعهد کاری و عملکرد نزدیک باشد. در داخل کشور حقیقت منفرد و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه خود ارتباط معناداری بین هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان گزارش نموده اند. احتشامی نسب (۱۳۹۱) در مطالعه ای که به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان معاونت طرح و توسعه پرداخت، مشخص نمود که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شفقت، زاهدی و نازک تبار (۱۳۹۲) در بررسی الگوی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی با تأیید الگوی خود نتیجه گرفتند که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت های صنعتی مؤثر بوده است و تعهد مستمر تأثیری بر عملکرد نداشته است. رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲)، هم در بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی نتیجه گرفتند که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

ظریفی، یوسفی و صادقی (۱۳۹۳) در بررسی مدلی برای تعهد، عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، با تایید مدل ارایه شده نشان داد که اثر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مستقیم بوده است.

کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳) در بررسی تاثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری مشخص نمودند که تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار می دهند، مشارکت شغلی به طور مستقیم تعد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد و در نهایت، مشارکت شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیر گذار است. مدیران می توانند از طریق توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و با استفاده از سیستم های تشویقی مناسب، سعی در افزایش تعهد کارکنان و همچنین بالا بردن عملکرد کارکنان داشته باشند.

دیده بان (۱۳۹۴) هم نشان داد که بین مشارکت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی هنجاری رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که اثر مستقیم روابط مشاهده شده با تایید مدل مفهومی پایدار بوده است.

آزادی و عیدی (۱۳۹۴) در بررسی اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان با تحلیل معادلات ساختاری بر روی

سیستم عملکرد بالا نداشتند، پایین تر بوده است. به علاوه اختلاف نظرات کننده در حمایت از اجزای سیستم عملکرد بالا نظیر پرداخت هزینه های اجرایی، آموزش، و طرح های شغلی نیز منجر به کاهش کیفیت و کیفیت عملکرد نقش، گردیده است. وئو و چئو (۲۰۱۸) در بررسی همکاری زنجیره تامین لبرای دستیابی به یکپارچگی همکاران و تأثیر آن بر عملکرد شرکت ها، نشان دادند که عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتارهای فن آوری با نقش میانجی همکاری زنجیره تامین بر عملکرد شرکت‌ها اثر گذار است. ریتو و رحمت سیه (۲۰۱۸) هم با بررسی تأثیر بازپرداخت و انگیزش مرتبط با عملکرد با نقش تعهد سازمانی، نتیجه می‌گیرد که انگیزش کاری در ارتباط با تعهد سازمانی و عملکرد متأثر از تعهد سازمانی می‌باشد. این بدان معناست که یکی از عوامل اصلی تعهد سازمانی، انگیزش است که تعهد سازمانی با اثر پذیری از انگیزش کاری، عملکرد را بهبود می‌بخشد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به دیدگاه‌ها و مطالعات انجام شده در زمینه‌های تعهد کاری کارکنان و عملکرد شرکت های تولیدی. مطابق جدول ۱ عوامل کلیدی مؤثر بر تعهد کاری کارکنان و عملکرد به طور خلاصه مورد بررسی قرار داده شده اند که بر اساس آن‌ها متغیرهای تحقیق تعیین و تعریف گردیده‌اند. قابل ذکر است که برخی عوامل به خصوص تعهد کاری کارکنان، با توجه به اینکه تاکنون مطالعه ای در این سطح انجام نشده است، جهت شناسایی برخی از عوامل مرتبط با آن علاوه بر مطالعات قبلی اتکا بر نظریه ها و مدل هایی است که در سطوح کلان، میانه و خرد، تعهد کاری را مورد بحث قرار داده اند، لذا تنها به ذکر نام نظریه پرداز اکتفا شده است.

کرده اند (پاسخ به رمز جبهه سیاه)، ضمن بررسی مطالعات انجام شده و مرور رویکردهای موجود در این حوزه، نتیجه می‌گیرد که با توجه به دیدگاه طبیعت انسان در جمع، عملکرد تابعی از مهارت، دانش و توانایی های کارکنان است، زیرا زمانی که کارکنان دانش، مهارت و آگاهی (نگرشی) ارزشمندی دارند، این خود جزیی از منابع و سرمایه سازمان محسوب می‌شود که پتانسیل مزیت رقابتی و در نتیجه عملکرد شرکت را افزایش می‌دهد. به علاوه نه تنها عملکرد وابسته به مهارت و تخصص کارکنان است بلکه تابعی از خود ارزشمندی، انگیزش، تعهد به سازمان، ادراک عدالت (انصاف و عدالت طبق نظریه آدامز) است و در نهایت عنصر مهم و اساسی دیگر، رفتار فرا حرفه‌ای مدیران است که منتج به عملکرد شرکت می‌گردد. یاوز (۲۰۱۳) در بین مدیران دانشگاه ترکیه نقش عدالت سازمانی و فرهنگ را بر تعهد سازمانی گزارش نموده است.

دومینگوئز-فالكون، مارتین- سانتانا و دیسا-پرز (۲۰۱۵)، هم نشان دادند که اقدامات منابع انسانی تعهد محور دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد و رضایت دارد. تعهد و رضایت مدیران منجر به عملکرد سازمانی نمی‌شود، اما تعهد و رضایت سرپرستان منجر به عملکرد و نتایج اقتصادی بالاتری شده است. لو، زو و باتو (۲۰۱۵) با بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر عملکرد شرکت با نقش واسطه نوآوری در چین نتیجه گرفتند که اثرات مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر عملکرد شرکت قابل توجه است. علاوه بر این، نوآوری نقش واسطه جزئی بین آنها ایفا می‌کند، اما نقش آموزش، تجزیه و تحلیل کار و مشارکت کارکنان در عملکرد قابل توجه نیست.

پانندی و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی شرکت‌هایی که از سیستم مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا و تعهد محور، بهره می‌گیرند، مشخص نمودند که سازمان‌هایی که بر حمایت از سیستم عملکرد بالا تاکید داشتند، این امر بر ادراک کارکنان و عملکرد درونی آن‌ها و تمایل به رفتارهای کار اضافی و اعتماد آنان اثر گذار بوده است، هم چنین احساس ادراک عدالت سازمانی در سازمان‌هایی که اعتقادی به

—جعبه سیاه در بین اقدامات منابع انسانی تعهد محور و عملکرد و مزیت رقابتی شرکت، بیانگر حلقه های واسطه ای بالقوه ای است که به طور علی تبیین می‌کند که چرا اقدامات منابع انسانی یا تلفیق آنها منجر به عملکرد بالاتر می‌شود. به عبارتی می‌تواند، شناسایی متغیرهای میانجی بین منابع انسانی از جمله تعهد کاری بالا و عملکرد باشد (محقق).

2Adams

3 Yavuz

4 Domínguez-Falcón, Martín-Santana & De Saá-Pérez

5 Lu, Zhu & Bao

جدول ۱: معیارها و عوامل شناسایی شده

| متغیر | عوامل | مطالعات و رویکردهای نظری |
|-------------------|---------------------|---|
| تعهد کاری کارکنان | سطح کلان: | پارسونز (۱۹۵۴؛ چلبی، ۱۳۹۴)؛ پارسونز(زاهدی، ۱۳۹۵)؛ پورتر و همکاران (۱۹۹۴)؛ چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸)؛ فین (۱۹۹۸)؛ آلن و می (۱۹۹۴)؛ دراگ و همکاران (۲۰۱۲)؛ موفقیت و ارزش جورج هومنز و نظریه برابری؛ ماتیولا (۲۰۰۴)؛ نظریه مارشال و کالینز(نقل از چلبی، ۱۳۹۲)؛ مدل جاروس و همکاران؛ فوکویاما (۱۹۹۹)؛ استون (۲۰۰۱)؛ اسدی (۱۳۹۵) آرمسترانگ (۱۳۹۳)، چلبی (۱۳۹۲ و ۱۳۹۵)، الینگر و همکاران (۲۰۱۳)، بون و کلتشون (۲۰۱۴)؛ گیدنز (۱۳۹۴)؛ بتانزو- دیاز و همکاران (۲۰۱۷)، هانت و مورگان(رینتو و رحمت سیه، ۲۰۱۸)؛ چو و همکاران (۲۰۱۸)؛ وارمولن و همکاران (۲۰۱۶)؛ سلام (۲۰۱۱) |
| | انسجام جامعه | پارسونز ، ۱۹۵۴؛ چلبی، ۱۳۹۴)؛ چلبی (۱۳۹۴ و ۱۳۹۵)؛ مدل استیرز و همکاران(مهداد، ۱۳۹۴)؛ بیکر (۱۹۶۰)، کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳)؛ دیده بان(۱۳۹۴)؛ خضری و همکاران(۱۳۹۴)؛ اسدی (۱۳۹۵)؛ لو، زو و بانو (۲۰۱۵)؛ ریو و اسمیت (۲۰۰۱)؛ نظریه سرمایه اجتماعی؛ دیدگاه کانونگکو (۱۹۸۲)، نظریه برابری آدامز؛ لیانو و روپ (۲۰۰۴)، بون و کلتشون (۲۰۱۴)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵)، هانت و مورگان(رینتو و رحمت سیه، ۲۰۱۸) و وئو و چنو (۲۰۱۸)؛ خان و خان (۲۰۱۸) |
| عملکرد شرکت | توزیع منصفانه منابع | پارسونز ، ۱۹۵۴؛ چلبی، ۱۳۹۴)؛ آدامز(۱۹۶۵)؛ چلبی (۱۳۹۴ و ۱۳۹۵)؛ مدل استیرز و همکاران(مهداد، ۱۳۹۴)؛ کوهن (۱۳۹۴)؛ کوهن (۱۹۹۱ و ۲۰۰۷)، ون و سو (۲۰۰۴)؛ مدل ماتو و زاجاک؛ هو (۲۰۱۰)؛ رینتو و رحمت سیه (۲۰۱۸)؛ (پارسونز، ۱۹۵۴؛ چلبی، ۱۳۹۲)؛ مدل هرسی و برنچارد، فلود (۲۰۱۱)؛ پاندی و همکاران (۲۰۱۸)؛ نظریه برابری آدامز؛ بتانزو-دیاز و همکاران (۲۰۱۷)؛ نظریه تمرکز تنظیمی(هیگنز، ۱۹۹۷ و ۲۰۰۰)؛ واندن هوول و همکاران (۲۰۱۰)، پترو، (۲۰۱۳)؛ هلیاپ و بک میر-فیورهاهان (۲۰۱۶)؛ اوهانا (۲۰۱۴) لی و همکاران (۲۰۱۷)، گومز و همکاران (۲۰۱۷)؛ کونگ و همکاران (۲۰۱۷)؛ مینیاس-پاسوارد و همکاران (۲۰۱۷)، پترو و همکاران (۲۰۱۸)؛ هاتجیدیس و پارکر (۲۰۱۸)؛ یو و لی (۲۰۱۸). |
| | هنجارهای کاری | مودی و همکاران (۱۹۸۲)، شیخی (۱۳۹۰)، بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)؛ فیشر و همکاران (۲۰۱۰)؛ ونیچ جینچاچی و ایگل (۲۰۱۲)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| اعتماد انتزاعی | مشارکت سازمانی | رستم پور و همکاران (۱۳۸۹)، بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، تاکار و کاند (۲۰۰۹)، کی و همکاران (۲۰۰۹)، پاملا و دنیز (۲۰۱۳)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، هی و همکاران (۲۰۱۴)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵)؛ کوماری و همکاران (۲۰۱۷) |
| | عدالت سازمانی | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، کاتون (۲۰۱۱)، فریسیکا (۲۰۱۲)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| سطح میانه: | وفاق سازمانی | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| | مشارکت سازمانی | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، کائو (۲۰۱۳)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵)؛ رینتو و رحمت سیه (۲۰۱۸)؛ وئو و چنو (۲۰۱۸)؛ لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| سطح خرد: | خودتنظیمی | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| | مهارت شغلی | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| انگیزه کاری | خودپنداره | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| | احساس امنیت | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| احساس عدالت | انعطاف پذیری | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| | تحويل | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| کیفیت | موجودی انبار | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |
| | رضایت مشتری | بهاتناگر و سوها (۲۰۰۵)، لوسچنر و همکاران (۲۰۱۳)، آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) |

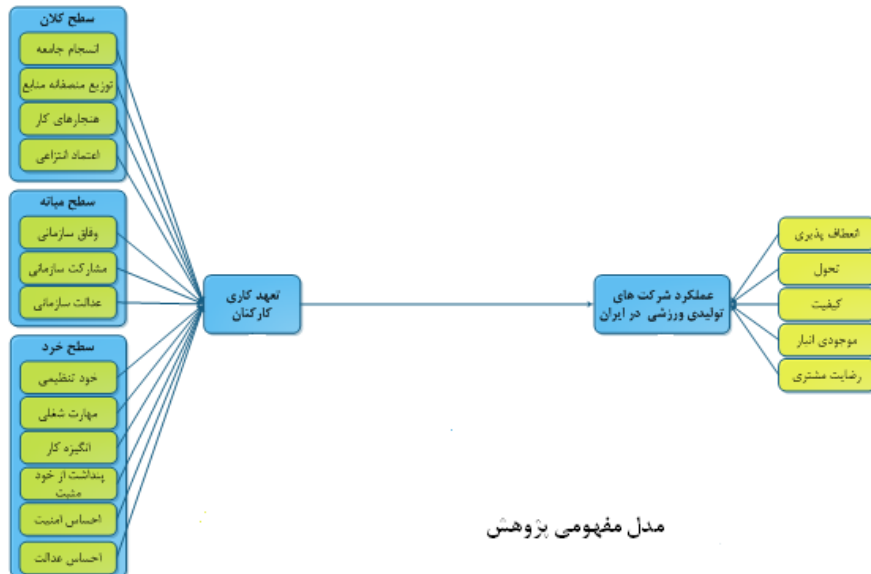
با توجه به عوامل شناسایی شده برای متغیرهای تحقیق، در ادامه با مطالعات در جدول ۲ برای ترسیم مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش، استناد به پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی، خلاصه ای از این

ارایه شده است.

جدول ۲: خلاصه تحقیقات داخلی و خارجی در رابطه با متغیرهای پژوهش

| محققان | نتایج |
|--|---|
| شفقت و همکاران (۱۳۹۲) | تأثیر تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت های صنعتی |
| بهره مند و نظری (۲۰۱۵) | رابطه جو سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان |
| آزادی و عبدی (۱۳۹۴) | رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان |
| آزادی و عبدی (۱۳۹۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۵) | اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر انعطاف-پذیری منابع انسانی و مزیت رقابتی با نقش تعدیل کننده پویایی محیط |
| اسدی (۱۳۹۵) | تأثیر مشارکت بر عملکرد شرکت های خوشه صنعتی و تأثیر مشارکت بر اعتماد |
| هو (۲۰۱۰) | تأثیر مهارت، دانش و توانایی های کارکنان بر عملکرد در سیستم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تعهد بالا، عملکرد تابعی از خود ارزشمندی، انگیزش، تعهد به سازمان، ادراک عدالت (انصاف و عدالت طبق نظریه آدامز) |
| سلیمان و الکثیری (۲۰۱۲) | رابطه مثبت عدالت سازمانی (رویه ای، تعاملی) با تعهد عاطفی و مستمر و در نتیجه عملکرد، اثر تعدیل کنندگی تعهد عاطفی و مستمر بر عملکرد. |
| مهجان و بنسون (۲۰۱۵) | تأثیر جو محیطی عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت |
| لویزینا و همکاران (۲۰۱۵) | اثر قابلیت همکاری و تعهد پایداری در داخل و درون سازمان بر زنجیره تامین بالا دستی و در نتیجه عملکرد عملیاتی |
| آلفلا لوکویه و همکاران (۲۰۱۵) | اثر تعهد کارکنان و ابعاد یکپارچگی زنجیره تامین بر چندین اقدام عملکردی مانند انعطاف پذیری، تحویل، کیفیت، موجودی انبار و رضایت مشتری، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم یکپارچگی داخلی بر عملکرد، تأثیر تعهد و یکپارچگی داخلی بر عملکرد |
| کونگ و همکاران (۲۰۱۷) | تأثیر عدالت سازمانی بعنوان تعهد متقابل بر عملکرد کارآفرینی شرکت های کار آفرین، احساس عدالت سازمانی همراه با گرایش کارآفرینی با تعدیل اثر مهارت سیاسی کارآفرینی بر دستیابی به عملکرد، ارتقای فرهنگ گروهی اعتماد و عدالت اجتماعی به همراه تعهد متقابل قادر به بهبود عملکرد است. |
| گومز و همکاران (۲۰۱۷) | تأثیر پذیری تعهد سازمانی از عدالت سازمانی و ادراک عدالت، نقش ادراک عدالت و تعهد سازمانی در یکپارچگی بین المللی شرکت های انگلیسی و ژاپنی، رابطه بین ادراکات عدالت و تعهد در درک متقابل مرزها، در شرایط ادغام و خرید، تأثیر تعهد کارکنان بر عملکرد پس از ورود به بازار جدید |
| سویفان و همکاران (۲۰۱۷) | اثر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر رابطه ی عدالت سازمانی و قصد فروش |
| پاندی و همکاران (۲۰۱۸) | تأثیر حمایت از سیستم عملکرد بالا بر ادراک کارکنان و عملکرد درونی آن ها و تمایل به رفتارهای کار اضافی و اعتماد، |
| وئو و چئو (۲۰۱۸) | تأثیر عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و رفتارهای فن آوری با نقش میانجی همکاری زنجیره تامین بر عملکرد شرکت شامل عملکرد مالی و غیر مالی |
| رینتو و رحمت سیه (۲۰۱۸) | انگیزش کاری در ارتباط با تعهد سازمانی و عملکرد متأثر از تعهد سازمانی |

با ارزیابی و بررسی جداول ۱ و ۲ ارائه شده در فوق و همچنین اتکا به مطالعات داخلی و خارجی می توان مدل مفهومی زیر را پیشنهاد داد:



مدل مفهومی پژوهش

۳-۴. روایی و پایایی

۳-۵. روش کسب مجوز

۳-۶. روش تجزیه و تحلیل داده ها

گام چهارم: تفسیر کلی نتایج

جامعه آماری این تحقیق متشکل از دو گروه بود:

گروه اول: شامل خبرگان و اساتید دانشگاهی منتخب و مدیران شرکت های تولیدی ورزشی ایران که دارای ویژگی هایی نظیر در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه بودند، به تعداد ۱۴ نفر انتخاب شدند.

گروه دوم: شامل مدیران و کارشناسان شرکت های تولیدی فعال در صنعت ورزش در کشور ایران (براساس اطلاعات شرکت های عضو اتحادیه شرکت های تولیدی لوازم ورزشی و سایت وزارت صنعت معدن و تجارت) بود.

بر اساس آمار و اطلاعات دریافتی تعداد ۱۰۵ شرکت تولیدی فعال در صنعت ورزش ایران وجود دارد. در پژوهش حاضر جهت انتخاب نمونه مناسب از جامعه خبرگان و اساتید دانشگاهی از روش نمونه گیری غیرتصادفی از نوع گزینشی (روش نمونه گیری هدفمند و معیار اشباع نظری و از تکنیک نمونه افراد کلیدی (خبرگان)) و در خصوص جامعه مدیران و کارشناسان شرکت های تولیدی ورزشی ایران از روش تمام شماری استفاده گردید. بر این اساس جهت انتخاب نمونه مناسب از بین جامعه خبرگان و اساتید دانشگاهی که دارای معیارهای لازم بودند ۱۴ نفر انتخاب گردیدند. در خصوص جامعه مدیران و کارشناسان شرکت های تولیدی ورزشی که جزء شرکت های متوسط

روش پژوهش

این پژوهش در زمره پژوهش های ترکیبی، و از نوع اکتشافی متوالی ۱ و مدل ابزارسازی بوده که در دو مرحله کیفی و کمی اجرا می شود. بر اساس مدل پیشنهادی کرسول، پلاتو و کلارک (۲۰۱۱) گام های اجرای پژوهش به شرح زیر انجام گردید:

گام اول: طراحی و اجرای تحقیق کیفی، شامل مراحل زیر است:

بیان پرسش تحقیق کیفی و تعیین روش کیفی (تحلیل دلفی خبرگان) مشارکت کنندگان بالقوه پژوهش

ابزار جمع آوری داده ها

کسب مجوز

اعتباریابی

تجزیه و تحلیل داده های کیفی به منظور پاسخگویی به پرسش های تحقیق کیفی و شناسایی اطلاعات مورد نیاز برای اجرای گام دوم

گام دوم: بخش استراتژی

گام سوم: استفاده از استراتژی های زیر بر مبنای نتایج بخش کیفی پژوهش

بیان پرسش تحقیق کمی و تعیین روش کمی بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی

۳-۲. تعیین نحوه انتخاب شرکت کنندگان به عنوان نمونه در بخش کمی

۳-۳. ابزار پژوهش

1. Sequential Exploratory

2. Instrument Development

نامناسب و تعیین اهمیت هر یک از گویه‌ها از روش کمی تاثیر نمره ۴ استفاده و امتیازهای بالای ۱/۵ قابل قبول در نظر گرفته شد.

$$\text{Impact Score} = \text{Frequency (\%)} \times \text{Importance}$$

منظور از فراوانی درصد (Frequency (%)) افرادی است که به گویه امتیاز ۴ و ۵ داده اند و مراد از اهمیت (Importance)، میانگین نمره کل افراد به اهمیت بر اساس طیف لیکرتی مذکور است. در صورتی که امتیاز تأثیر از یک ونیم بیشتر شود، آیتم برای تحلیل های بعدی مناسب تشخیص داده شده و حفظ خواهد شد.

جهت تعیین روایی محتوا نیز از دو روش کیفی و کمی استفاده شد، در روش کیفی پرسشنامه پایلوت تدوین شده در اختیار ۱۴ نفر از خبرگان و متخصصان قرار گرفت و از ایشان خواسته شد تا پرسشنامه را بر اساس معیارهای رعایت دستور زبان فارسی، استفاده از کلمات مناسب، قرار گرفتن گویه‌ها در جای مناسب، امتیاز دهی مناسب، مدت زمان لازم جهت تکمیل ابزار و تناسب دامنه انتخاب شده بررسی و بازخورد لازم را ارائه دهند. در بررسی روایی محتوا کمی هم دو ضریب نسبت روایی محتوا (CVR) ۵ که این معیار توسط لاوشه (۱۹۷۵) ابداع شده است، خبرگان در خصوص هر گویه به سه طیف «ضروری است، مفید ولی ضروری نیست و ضرورتی ندارد» پاسخ می دهند. هم چنین شاخص روایی محتوا (CVI) ۷ نظر خبرگان در خصوص این که آیا گویه‌ها جهت اندازه گیری سازه‌ها به بهترین نحو طراحی شده اند، سه معیار «سادگی و روان بودن، مربوط یا اختصاصی بودن و وضوح یا شفاف بودن»، در طیف لیکرتی ۴ گزینه ای، محاسبه گردید. در این شاخص نمره ۰/۷۹ و بالاتر مناسب تشخیص داده می شود، نمره بین ۰/۷۹ تا ۰/۷۰ سوال برانگیز بوده و نیاز به اصلاح و بازنگری دارد و نمره کمتر از ۰/۷۰ غیر قابل قبول بوده و حذف می گردد.

$$\text{CVR} = \frac{n - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

فرمول (۱)

$$\text{CVI} = \sum 1/n \text{ CVR}$$

فرمول (۲)

و بزرگ بودند، جهت انتخاب نمونه از روش تمام شماری استفاده شد که بعد از اجرای پژوهش و حذف پرسشنامه های ناقص و مخدوش، تعداد ۲۳۰ نفر از مدیران اجرایی و کارشناسانی که سابقه مدیریت اجرایی به مدت ۵ سال داشتند و حاضر به همکاری بودند برگزیده شدند.

ابزار اندازه گیری

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که برای طراحی اولیه، ابتدا دیدگاه‌ها، متون، مقالات و پرسشنامه‌های مرتبط با حوزه مورد تحقیق به طور گسترده بررسی و جمع آوری گردید (جدول ۱) و با استفاده از تکنیک دلفی با کارشناسان خبره و اساتید فعال مصاحبه گردید، و ضمن تایید مدل پیشنهادی اصلاحات لازم انجام گردید. قابل ذکر است که ماهیت مطالعه ایجاب می کرد که متخصصان و خبرگان حداقل ۴۰ تا ۶۰ دقیقه وقت آزاد داشته باشند، و با رضایت کامل در مطالعه شرکت کنند. در مرحله بعد با استفاده از متون و نظر خبرگان پرسشنامه اولیه جهت شناسایی و گردآوری داده‌ها بر اساس ابعاد تعیین شده، تدوین گردید در بخش پاسخگویی پرسشنامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه ای استفاده گردید. بدین صورت که افراد نظرات خود را برای گویه‌های تعهد کاری کارکنان و یکپارچگی زنجیره تامین با پاسخ‌های (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) در برابر هر یک از گویه‌ها مشخص می نمایند و برای گویه‌های عملکرد شرکت از ضعیف تا قوی مد نظر قرار گرفت.

روایی ابزار

به منظور تعیین روایی ابزار اندازه گیری روش‌های گوناگونی وجود دارد که این روش‌ها می تواند شامل: روایی صوری، روایی همزمان، روایی محتوا، روایی سازه ۳ و غیره باشد. در این پژوهش جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری در گام اول و روایی محتوایی در گام بعدی استفاده شد. برای تعیین روایی صوری دو روش کیفی و کمی بکار رفت. در روش کیفی پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از مدیران اجرایی شرکت‌ها با روش چهره به چهره قرار گرفت تا ضمن مطالعه آن به گویه‌ها پاسخ دهند و مواردی چون سطح دشواری درک عبارت و کلمات، میزان تناسب و ارتباط مطلوب عبارات با ابعاد پرسشنامه و ابهام در مورد برداشت‌های اشتباه از عبارات مطرح شده را مطرح نمایند. در گام بعدی جهت کاهش و حذف عبارت‌های

4 Impact Score

5 Content Validity Ratio

6 Lawshe

7 Content Validity Index

4 Face validity

2 content validity

3 construct validity

در این پژوهش ضریب نسبت روایی محتوا (CVR) در جدول ۳، ارائه شده است و شاخص روایی محتوا (CVI) برابر ۰/۸۳ محاسبه گردید

جدول ۳: ضرایب شاخص روایی محتوایی متغیرهای تحقیق

| سازه | CVR | میانگین قضاوت ها | پذیرش یا رد |
|---------------------------------------|-----|------------------|-------------|
| تعهد کاری کارکنان | | | پذیرش |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۵ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| سطح کلان | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۷ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۳۳ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| سطح میانه | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۳۳ | |
| | | ۱/۵ | |
| | | ۱/۵۸ | |
| | | ۱/۴۱ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۳۳ | |
| | | ۱/۵ | |
| | | ۱/۵۸ | |
| سطح خرد | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۳۳ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| انعطاف پذیری | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| کیفیت | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| رضایت مشتری | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۷۵ | |
| | | ۱/۵۸ | |
| | | ۱/۴۱ | |
| موجودی انبار | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| | | ۱/۶۶ | |
| تحول | | | پذیرش |
| | | ۱/۶۶ | |
| عملکرد شرکت های تولیدی در ایران ورزشی | | | پذیرش |
| | | ۱/۸ | |
| | | ۱/۵ | |

پایایی ابزار

پایایی به دقت، اعتماد پذیری، ثبات یا تکرار پذیری نتایج آزمون اشاره دارد. روش های گوناگون برای محاسبه پایایی وجود دارد که عبارت است از:

۱: روش آزمون مجدد یا باز آزمایی ۲

۲: روش فرم های هم ارز ۳

۳: روش همسانی درونی ۴

روش همسانی درونی به طرق مختلفی انجام می شود که می توان روش های دو نیم کردن آزمون ۵ روش کوردر-ریچارسون و روش ضریب آلفای کرونباخ (سیف، ۱۳۹۰: ۴۵۱-۴۴۹). یکی از متداولترین روش های اندازه گیری پایایی پرسشنامه ها، آزمون آلفای کرونباخ است که جهت تعیین همسانی درونی مقیاس اندازه گیری بکار می رود. مقدار آلفای کرونباخ بین صفر و یک نوسان دارد ($0 < \alpha < 1$). چنانچه $\alpha = 1$ ، باشد نشان دقت کامل ابزار اندازه گیری است و برعکس $\alpha = 0$ باشد بیانگر عدم دقت و تکرارپذیری اندازه گیری است. ضرایب آلفای کرونباخ مساوی یا بالاتر از آلفای ۰/۰۵ بیانگر پایایی مناسب وسیله اندازه گیری است. این آزمون در مورد سوالاتی به کار می رود که مجموعاً یک مفهوم را اندازه گیری می کنند. از این جهت برای اندازه گیری پایایی نتایج حاصل از طیف لیکرت بسیار مناسب است. همانگونه که مشخص است آزمون پایایی جهت حذف گویه های نامناسب انجام می شود لذا در اینجا جهت حذف گویه های نامناسب، پایایی گویه ها و متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. در تحقیق حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفته است. ضریب آلفای کرونباخ، بر اساس سازگاری یا هماهنگی درونی پرسشنامه شکل گرفته است. در این روش ابتدا واریانس هر سؤال و واریانس مجموعه سؤالات پرسشنامه اندازه گیری می شود. اگر تغییر پذیری بین افراد تقریباً نزدیک به هم باشد واریانس مجموع اندازه ها از مجموع واریانس سؤالات کمتر خواهد بود. اگر به سؤالات امتیاز واقعی داده نشود و پاسخ های افراد کاملاً با یکدیگر بی ارتباط باشند، ضریب آلفا به سمت صفر میل می کند. اما اگر تمام

سؤالات قابل اعتماد باشند و یک نتیجه را نشان دهند، ضریب آلفا یک خواهد شد. مطابق این روش ابزار مورد نظر زمانی از پایایی مناسب برخوردار خواهد بود که ضریب آلفای کرونباخ بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد. ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده برای این تحقیق بعد از اجرا در جامعه مورد مطالعه و محاسبه آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

| متغیرها | تعداد سؤالات | آلفای کرونباخ |
|--------------|--------------|---------------|
| سطح کلان | ۴ | ۰/۷۰ |
| تعهد کاری | ۳ | ۰/۶۸ |
| کارکنان | ۶ | ۰/۷۱ |
| کل | ۱۳ | ۰/۸۳ |
| انعطاف پذیری | ۳ | ۰/۶۶ |
| تحول | ۲ | ۰/۷۰ |
| عملکرد | ۳ | ۰/۷۰ |
| شرکت | ۲ | ۰/۷۳ |
| رضایت مشتری | ۴ | ۰/۷۱ |
| کل | ۱۴ | |

یافته‌ها

انجام تحلیل عاملی به منظور شناخت متغیرهای مکنون تحلیل عاملی فنی است برای شناخت متغیرهای مکنون که بر اساس روابط یا همبستگی های بین متغیرهای اندازه گیری شده (مجموعه‌ای از سؤالات)، استنباط می شوند. در این تحقیق از تحلیل عاملی اکتشافی، روش میانگین موزون و ماتریس عاملی چرخش یافته به روش واریانس کس با استفاده از نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است.

تحلیل عاملی اکتشافی

یکی از شیوه‌های تقلیل داده ها تحلیل عاملی است که تعداد زیادی از متغیرها را به مجموعه ای کوچکتر از عامل های مهم تبدیل می نماید به طوری که اطلاعات موجود و ضروری در متغیرها را به ساختار مجموعه ای از متغیرها خلاصه می نماید که به آن تحلیل عاملی اکتشافی می گویند. ولی برای آزمون کردن یک نظریه در مورد ساختار مجموعه ای از متغیرها در یک حوزه علمی خاص، بایستی از تحلیل عاملی تائیدی استفاده نمود. در تفسیر عامل ها، اندازه بارهای

1. Reliability
2. Test -retest
3. Equivalent forms
4. Internal consistency
5. Split - halves
6. Kuder - Richardson
7. Coefficient alpha

استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل نمود. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر اینصورت نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشد (مومنی و قیوم، ۱۳۸۹).

روش‌های مختلفی برای این کار وجود دارد که از جمله آنها می‌توان به آزمون (KMO) یا اندازه کفایت نمونه (KMO) آماره ای که برای تشخیص سهم واریانس در متغیرهایی که دارای واریانس مشترک هستند، اشاره کرد که مقدار آن همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵۰ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰/۷۰ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود.

از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر این که ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت استفاده می‌گردد. عبارتی با استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل نمود، به علاوه معنی داری اطلاعات موجود در یک ماتریس از طریق آزمون مربع کای (χ²) بارتلت صورت می‌گیرد. معنی دار بودن ۲X و آزمون بارتلت حد اقل شرط لازم برای انجام دادن تحلیل عاملی است. در آزمون بارتلت فرض صفر این است که متغیرها فقط با خودشان همبستگی دارند. رد فرض صفر حاکی از آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی دار است و حداقل شرایط لازم برای انجام دادن تحلیل عاملی وجود دارد.

در کل علاوه بر شاخص‌های فوق برای تفسیر و شناسایی عامل‌ها در مرحله آخر از روش چرخش یافته واریماکس ۹ که از جمله متداول-ترین روش‌های دوران متعامد است و استقلال میان عامل‌های استخراجی را حفظ می‌کند، بهره گرفته می‌شود. این روش متغیرهای دارای بار عاملی بزرگتر را به کمترین تعداد تقلیل می‌دهد. هم‌چنین، جمع واریانس بارها در ماتریس عاملی را بیشترین مقدار می‌کند، به همین دلیل آن را واریماکس گویند. هنگامی از این روش استفاده می-

عاملی (ضرایب همبستگی بین سؤال‌ها و عامل‌ها) به تفسیر ما کمک خوبی می‌نماید. به عبارتی بارهای عاملی بزرگتر در سؤالات نشان دهنده یا بیانگر آن عامل است. قابل ذکر است که تحلیل عاملی نسبت به عدم تقارن ۱ همخطی چندگانه ۲ مناسب بودن ماتریس همبستگی و نقاط پرت و دور افتاده حساس است، که این شرایط در تعیین پایایی پرسشنامه با روش آلفا کرونباخ ۳ حذف سؤالات مزاحم، مورد تأیید قرار گرفته است.

در این تحقیق از تحلیل عاملی اکتشافی در جهت سنجش روایی از نوع واگرا استفاده گردیده است. عبارتی تحلیل عاملی اکتشافی علاوه بر آن که ارزش پیشنهاد دارد می‌تواند ساختار ساز و مدل ساز باشد. همچنین جهت آزمون مدل‌های اندازه‌گیری و اطمینان از صحت آنها از تحلیل عاملی تأییدی (روایی همگرا) استفاده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می‌شود داده‌های تجربی را بر پایه چند پارامتر بسیار اندک، توصیف، تبیین یا توجیه می‌کند. تحلیل عاملی (آزمون فرضیه) تعیین می‌کند که داده‌ها با یک ساختار عاملی معین (که در فرضیه آمده) هماهنگ اند یا خیر.

تحلیل عاملی، از طریق دو نرم افزار SPSS و LISREL قابل محاسبه است که کمی با یکدیگر تفاوت دارند. در این تحقیق ۱۳ گویه برای سنجش تعهد کاری و ۱۷ گویه برای سنجش عملکرد شرکت طراحی شده است که توسط تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول و مرتبه دوم مکنون‌های تعهد کاری کارکنان و عملکرد شرکت را تأیید سپس صحت مدل‌های آنها مورد بحث قرار گرفته اند.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی حاصل از نرم‌افزار SPSS و تأییدی حاصل از نرم افزار LISREL ارائه شده است. لازم به ذکر است که به منظور کاهش متغیرها و در نظر گرفتن آنها به عنوان یک متغیر مکنون، بار عاملی به دست آمده باید بیشتر از ۰/۳ باشد (مومنی و فعال قیوم، ۱۳۸۹) که در این تحقیق بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ شناسایی و مد نظر قرار داده شده اند.

شاخص KMO و آزمون بارتلت

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مساله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. با

6 Kaiser-Meyer-olkin

7 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

8 Bartlett Test

9 Varimax Rotation

1 skewness

2 Squared Multiple Correlation

3 Cronbach's Alpha

4 Divergent

5 Convergent

در ضمن نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی بر روی داده‌ها برای ۱۳ سؤال اندازه‌گیری شده در پرسشنامه ارزش‌های ویژه ۳ عامل بیشتر از یک بوده است و درصد واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۳ عامل بر روی هم ۵۴/۱۵ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. به بیان دیگر میزان دقت بیان شده توسط این ۳ عامل در مجموع بیش از ۵۰ درصد است. سهم عامل یکم با ارزش ویژه ۴/۳۱۵ در حدود ۲۱/۷۴ درصد کل واریانس متغیرها را توجیه کرده است.

شود که هدف به دست آوردن عامل‌هایی است که دارای بار زیادی بر روی برخی از متغیرها و بار کم بر روی متغیرهای دیگر باشد. به علاوه از تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های اصلی آکه روشی برای خلاصه کردن و دست‌یابی به تعدادی محدودی عامل است، استفاده شده است. به عبارتی بعد از تعیین تعداد عامل‌ها باید دید عمدتاً چه متغیرهایی به هر یک از عامل‌ها تعلق می‌گیرند. در این مرحله انتظار می‌رود پاره‌ای از متغیرها به یکی از عامل‌ها تعلق گیرند و پاره‌ای دیگر به عامل دیگر. استخراج مقدماتی عامل‌ها مشخص نمی‌کند که چه متغیری‌هایی به چه عاملی تعلق دارند، غالباً بسیاری از متغیرها بار چند عامل می‌شوند و پاره‌ای از عامل‌ها هم تقریباً حامل تمام متغیرها هستند. لذا برای تفسیر پذیرتر کردن عامل‌ها همان‌گونه که ذکر شد از ماتریس چرخش عامل‌ها استفاده می‌گردد، به طور مطلوب نتیجه چرخش رسیدن به عامل‌هایی است که فقط بعضی از متغیرها بار آنها می‌شوند. این ماتریس در تفسیر نتایج تحلیل عاملی نقش اساسی دارد. هر متغیری که بار بیشتری بر یک عامل داشته باشد، به آن عامل تعلق دارد. از طرفی اگر یک متغیر بر بیش از دو عامل بار شود باید آن متغیر را در عاملی گنجانند که بر آن بیشترین بار را دارد. بنابراین نتایج تحلیل عاملی اکتشافی پژوهش حاضر برای هر متغیر یا سازه با نرم افزار انجام گردید که یافته‌ها در مرحله ماتریس چرخش یافته و نام‌گذاری آن، در ادامه ارائه شده است.

تحلیل عاملی اکتشافی تعهد کاری کارکنان

برای سنجش تعهد کاری کارکنان با توجه به ادبیات نظری و تأیید خبرگان در مجموع ۱۳ سؤال در نظر گرفته شده است که نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی توسط نرم‌افزار SPSS در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵: آزمون KMO و Bartlett's برای تعهد کاری

کارکنان

| | |
|---------------------------------------|---------------------|
| KMO | ۰/۸۵۲ |
| Bartlett's Test of Approx. Sphericity | Chi- ۷۶۸/۱۵۵ Square |
| درجه آزادی | ۷۸ |
| معناداری | ۰/۰۰۰ |

در جدول ۵ همان‌گونه که مشاهده می‌گردد، شرایط آزمون KMO و Bartlett's برای تعهد کاری کارکنان مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۶: ماتریس عاملی چرخش یافته تعهد کاری کارکنان

| گویه ها | ماتریس چرخش یافته عاملی | | |
|---------|-------------------------|------|-------|
| | عامل های استخراج شده | | |
| | ۱ | ۲ | ۳ |
| X1 | ۰/۵۳ | | |
| X2 | ۰/۷۳ | | |
| X3 | ۰/۷۲ | | |
| X4 | ۰/۶۵ | | |
| X5 | | ۰/۷۲ | |
| X6 | | ۰/۸۰ | |
| X7 | | ۰/۷۳ | |
| X8 | | | ۰/۴۸۱ |
| X9 | | | ۰/۶۴ |
| X10 | | | ۰/۶۱ |
| X11 | | | ۰/۷۶ |
| X12 | | | ۰/۷۲ |
| X13 | | | ۰/۷۰۵ |

تحلیل عاملی مرتبه دوم به منظور تمایز و مشخص ساختن تعهد کاری کارکنان صورت گرفت.

اندازه کفایت نمونه (KMO) و معناداری آزمون کرویت نمونه بارتلت (Bartlett) در تحلیل عاملی اکتشافی توسط SPSS به ترتیب برابر ۰/۶۷ و ۰/۰۰۰ است. همانطور که از جدول زیر مشخص است ۳ عامل در ۱ طبقه خلاصه شدند. منطقی است که این عامل تعهد کاری کارکنان نامیده شود. همچنین این ۳ عامل حدود ۷۰ درصد واریانس نمرات تعهد کاری کارکنان را توضیح می دهند.

با توجه به جدول ۶ برای سنجش تعهد کاری در مجموع ۱۳ سؤال در نظر گرفته شده بود که با توجه به خروجی نرم افزار نشان می دهد ۱۳ گویه در ۳ عامل بار گذاری شده اند که از این بین هیچ کدام از سوالات نامناسب نبوده و از ساختار عاملی، تحلیل عاملی حذف نگردیدند.

تحلیل عاملی اکتشافی تعهد کاری کارکنان مرتبه دوم پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول، میانگین نمرات هر کدام از عامل های مشخص شده وارد تحلیل عاملی مرتبه دوم گردیدند.

جدول ۷: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم برای تعهد کاری کارکنان

| عامل ها | تعهد کاری کارکنان |
|---------|-------------------|
| ۱ | ۰/۸۷ |
| ۲ | ۰/۸۸ |
| ۳ | ۰/۷۶ |

بنابراین سوالات با توجه به بار عاملی روی هر کدام از عوامل و نیز ساختار عاملی و نیز با توجه به مبنای طراحی سوالات و ادبیات پژوهش در جدول ۸ به صورت زیر نام گذاری گردیدند:

جدول ۸: نام گذاری عامل ها و سوالات تعهد کاری کارکنان

| ردیف | نام گذاری عامل | شماره سوالات در پرسشنامه |
|------|----------------|--------------------------|
| ۱ | کلان (Macro) | (شامل سوالات ۱ تا ۴) |
| ۲ | میانه (middle) | (شامل سوالات ۵ تا ۷) |
| ۳ | خرد (wisdom) | (شامل سوالات ۸ تا ۱۳) |

در جدول ۹ همان گونه که مشاهده می گردد، شرایط آزمون KMO و Bartlett's برای عملکرد شرکت مورد تأیید قرار می گیرد.

در ضمن نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی بر روی داده ها برای ۱۷ سؤال اندازه گیری شده در پرسشنامه، ارزش های ویژه برای ۵ عامل بیشتر از یک بوده است و درصد واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۵ عامل بر روی هم ۶۰/۱۰ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می کند. به بیان دیگر میزان دقت بیان شده توسط این ۵ عامل در مجموع بیش از ۶۰ درصد است. سهم عامل یکم با ارزش ویژه ۴/۹۶۵ توجه به این که در مدل مفهومی پژوهش ۵ عامل شناسایی شده است، در مجموع ۵ عامل شناسایی شده قابل توجیه است.

تحلیل عاملی اکتشافی عملکرد شرکت (مرتب اول)

برای سنجش عملکرد شرکت با توجه به ادبیات نظری و تأیید خبرگان در مجموع ۱۷ سؤال در نظر گرفته شده است که نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی توسط نرم افزار SPSS در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول ۹: آزمون KMO و Bartlett's برای عملکرد شرکت

| KMO | ۰/۸۳۹ |
|-------------------------------|----------|
| Bartlett's Test of Sphericity | ۱۰۶۶/۱۲۵ |
| Approx. Chi-Square | ۱۳۶ |
| درجه آزادی | ۰/۰۰۰ |
| معناداری | |

جدول ۱۰: ماتریس چرخش یافته عاملی عملکرد شرکت

| گویه ها | ماتریس عاملی چرخش یافته | | | | |
|---------|-------------------------|-------|-------|-------|---|
| | عامل های استخراج شده | | | | |
| | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| Y1 | ۰/۶۳۵ | | | ۰/۴۵۷ | |
| Y2 | | | ۰/۶۸۹ | | |
| Y3 | | | ۰/۷۷۷ | | |
| Y4 | | | ۰/۵۰۳ | | |
| Y5 | | | ۰/۶۱۱ | | |
| Y6 | ۰/۶۸۳ | | | | |
| Y7 | | | | ۰/۶۶۰ | |
| Y8 | | | | ۰/۶۹۰ | |
| Y9 | | ۰/۷۲۹ | | | |
| Y10 | | ۰/۷۱۴ | | | |
| Y11 | | ۰/۷۱۰ | | | |
| Y12 | ۰/۶۷۷ | | | | |
| Y13 | ۰/۷۰۵ | | | | |

| | |
|-----|-------|
| Y14 | ۰/۷۰۲ |
| Y15 | ۰/۷۲۵ |
| Y16 | ۰/۶۹۹ |
| Y17 | ۰/۵۸۴ |

بنابراین سؤالات با توجه به بار عاملی روی هر کدام از عوامل و نیز ساختار عاملی و نیز با توجه به مبنای طراحی سؤالات و ادبیات پژوهش در جدول ۱۲ به صورت زیر نام گذاری گردیدند:

جدول ۱۲: نام گذاری عامل ها و سؤالات عملکرد شرکت

| ردیف | عامل | شماره سؤالات در پرسشنامه |
|------|--------------|--------------------------|
| ۱ | انعطاف پذیری | (شامل سؤالات ۱۲ تا ۱۴) |
| ۲ | کیفیت | (شامل سؤالات ۹ تا ۱۱) |
| ۳ | رضایت مشتری | (شامل سؤالات ۲ تا ۵) |
| ۴ | موجودی انبار | (شامل سؤالات ۷ تا ۸) |
| ۵ | تحويل | (شامل سؤالات ۱۵ تا ۱۶) |

تحلیل عاملی تأییدی

در این بخش به بررسی تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه اقدام شده است، لذا در مدل‌های ارائه شده علائم متغیرها به شرح جدول زیر است:

جدول ۱۳: نشانگر های متغیر ها در مدل های اندازه گیری و ساختاری

| متغیر | علامت |
|--------------------|-------|
| سطح کلان تعهد کاری | MAC |
| سطح کلان تعهد کاری | MID |
| سطح کلان تعهد کاری | WIS |
| رضایت مشتری | SC |
| تحويل | DEL |
| انعطاف پذیری | FEL |
| موجودی | INV |
| کیفیت | Q |
| عملکرد | PRF |

تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول عملکرد شرکت

تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از لیزرل انجام گردید و شکل ۱ مدل اندازه گیری متغیر عملکرد شرکت را در حالت تخمین استاندارد نشان

با توجه به جدول ۱۰ برای سنجش عملکرد شرکت در مجموع ۱۷ سؤال در نظر گرفته شده بود که با توجه به خروجی نرم افزار نشان می دهد ۱۵ گویه در ۵ عامل بار گذاری شده اند که با توجه به مدل مفهومی پژوهش عملکرد شرکت هر پنج عاملی بودن آن تایید گردید که بر اساس ماتریس چرخش یافته تعدادی از سؤالات که در عامل خود بارگذاری نشده بودند حذف گردیدند، که سؤالات ۷۶، ۷۱ حذف شدند؛ سوال‌های باقی مانده متناسب با مدل مفهومی پژوهش و بر اساس ادبیات نظری و مطالعات مشابه و تایید خبرگان، نام گذاری شده اند.

تحلیل عاملی اکتشافی عملکرد شرکت مرتبه دوم

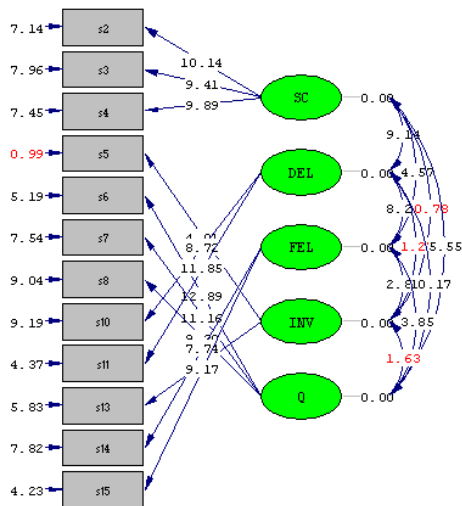
پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول، میانگین نمرات هر کدام از عامل های مشخص شده وارد تحلیل عاملی مرتبه دوم گردیدند. تحلیل عاملی مرتبه دوم به منظور تمایز و مشخص ساختن عملکرد شرکت صورت گرفت.

اندازه کفایت نمونه (KMO) و معناداری آزمون کرویت نمونه بارتلت (Bartlett) در تحلیل عاملی اکتشافی توسط SPSS به ترتیب برابر ۰/۷۲۶ و ۰/۰۰۰ است. همان‌طور که از جدول زیر مشخص است ۵ عامل در ۱ طبقه خلاصه شدند. منطقی است که این ۵ عامل عملکرد شرکت نامیده شود. همچنین این ۵ عامل حدود ۴۸ درصد واریانس نمرات عملکرد شرکت را توضیح می دهند.

جدول ۱۱: تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه دوم برای عملکرد شرکت

| یکپارچگی | عامل ها |
|----------|---------|
| ۰/۷۱۴ | ۱ |
| ۰/۷۲۱ | ۲ |
| ۰/۷۶۴ | ۳ |
| ۰/۶۵۸ | ۴ |
| ۰/۵۸۵ | ۵ |

مدل اندازه گیری عملکرد شرکت در حالت ضرایب معناداری مرتبه اول



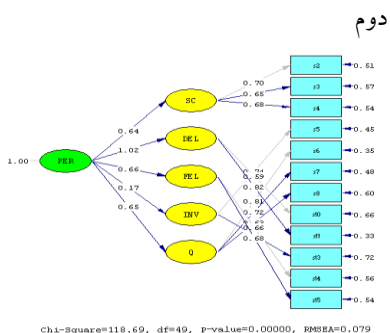
Chi-Square=113.23, df=44, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

شکل ۲: مدل اندازه گیری متغیر عملکرد شرکت در حالت ضرایب معناداری مرتبه اول

تحلیل عاملی تائیدی مرتبه دوم عملکرد شرکت

در تحلیل عاملی تائیدی مرتبه اول از سوال های پرسشنامه به ابعاد عملکرد شرکت رسیدیم. در ادامه از تحلیل عاملی مرتبه دوم برای رسیدن به عملکرد شرکت استفاده شده است که شاخص های برازش مدل نشان دهنده این است که مدل دارای برازش نسبتاً خوبی است زیرا کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ بوده، همچنین EASRM نیز کمتر از ۰/۰۹ است. در شکل ۴ مدل در حالت ضرایب معناداری را نشان می دهد که تنها بُعد موجودی به سطح معناداری نرسیده است، کمتر از ۱/۹۶ می باشد.

مدل اندازه گیری عملکرد شرکت در حالت تخمین استاندارد مرتبه



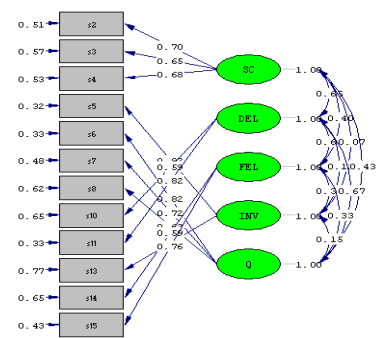
Chi-Square=118.69, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

شکل ۳: مدل اندازه گیری متغیر عملکرد شرکت در حالت تخمین استاندارد مرتبه دوم

می دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۱۱۳/۲۳ است که نسبت به درجه آزادی کمتر از ۳ می باشد، که مقدار کم و مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۸۳ می باشد. حد مجاز RMSEA کمتر از ۰/۰۹ است؛ هر چه این مقدار کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. شاخص های دیگر هم برازش مدل را تأیید می کند از جمله AGFI که برابر ۰/۹۱، GFI برابر ۰/۹۲ می باشد. همچنین مدل های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی را نشان می دهد که بیانگر میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی است. به عنوان مثال برای عملکرد شرکت سوال اول بُعد رضایت مشتری بارعاملی ۰/۷۰ بیشتر از سایر سوالات است و بیشتر توانسته است واریانس بُعد رضایت مشتری را توضیح دهد. به عبارت دیگر همبستگی این گویه با عامل یاد شده و تاثیری که در آن دارد بیشتر از سایر گویه هاست و توانسته ۴۹ درصد واریانس عملکرد شرکت را تبیین نماید، میزان خطای آن ۰/۵۱ است.

خروجی بعدی در شکل ۲ حالت معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری ابعاد عملکرد شرکت را نشان می دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده اند. زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- نشان دهنده معناداری بودن و تأیید شدن تحلیل عاملی تائیدی است. دو خروجی نرم افزار لیزرل (مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری) در ادامه ارایه شده است.

مدل اندازه گیری عملکرد شرکت در حالت تخمین استاندارد مرتبه اول

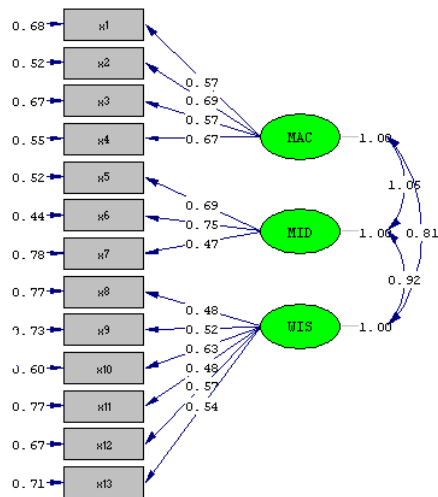


Chi-Square=113.23, df=44, P-value=0.00000, RMSEA=0.083

شکل ۱: مدل اندازه گیری متغیر عملکرد شرکت در حالت تخمین استاندارد مرتبه اول

را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگتر از $1/96$ یا کوچکتر از $1/96$ - نشان دهنده معناداری بودن و تأیید شدن تحلیل عاملی تاییدی است. دو خروجی نرم افزار لیزرل (مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری) در ادامه ارایه شده است.

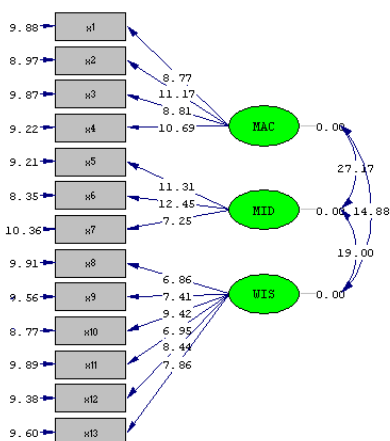
مدل اندازه گیری تعهدکاری کارکنان در حالت تخمین استاندارد مرتبه اول



Chi-Square=156.36, df=61, P-value=0.000000, RMSEA=0.083

شکل ۵: مدل اندازه گیری متغیر تعهدکاری کارکنان در حالت تخمین استاندارد مرتبه اول

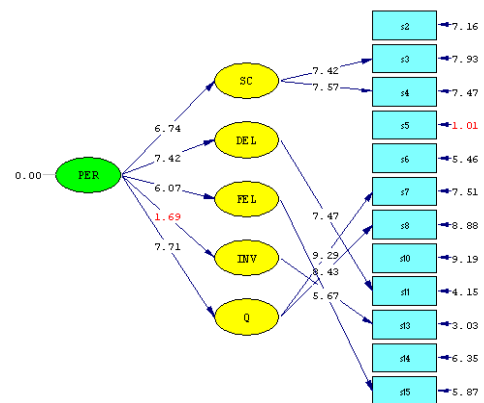
مدل اندازه گیری تعهدکاری کارکنان در حالت ضرایب معناداری مرتبه اول



Chi-Square=156.36, df=61, P-value=0.000000, RMSEA=0.083

شکل ۶: مدل اندازه گیری متغیر تعهدکاری کارکنان در حالت ضرایب معناداری مرتبه اول

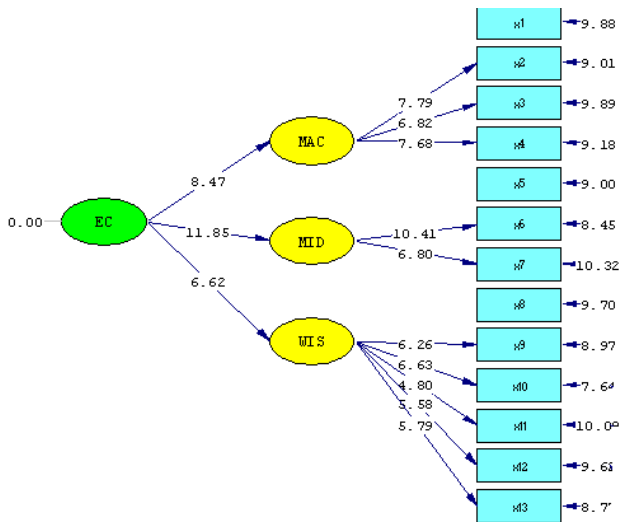
مدل اندازه گیری عملکرد شرکت در حالت عدد معناداری مرتبه دوم



Chi-Square=118.69, df=49, P-value=0.000000, RMSEA=0.079

شکل ۴: مدل اندازه گیری متغیر عملکرد شرکت در حالت ضرایب معناداری مرتبه دوم

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول تعهدکاری کارکنان تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از لیزرل انجام گردید و شکل ۵ مدل اندازه گیری متغیر تعهدکاری کارکنان را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین (قسمت زیرین شکل) حاکی از مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار 2% محاسبه شده برابر با $156/36$ است که نسبت به درجه آزادی کمتر از 3 می‌باشد، که مقدار مناسبی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی با داده‌های مشاهده شده تحقیق است. همچنین مقدار RMSEA برابر با $0/083$ می‌باشد. حد مجاز RMSEA کمتر از $0/09$ است؛ هر چه این مقدار کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. شاخص‌های دیگر هم برازش مدل را تأیید می‌کند از جمله AGFI که برابر $0/90$ ، GFI برابر $0/90$ می‌باشد. همچنین مدل‌های اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی را نشان می‌دهد که بیانگر میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی است. به عنوان مثال برای تعهدکاری کارکنان سوال دوم بُعد تعهدکاری بارعاملی $0/69$ است و بیشتر توانسته است واریانس بُعد تعهدکاری کارکنان را توضیح دهد. به عبارت دیگر همبستگی این گویه با عامل یاد شده و تأثیری که در آن دارد بیشتر از سایر گویه‌ها است و توانسته 48 درصد واریانس تعهدکاری کارکنان را تبیین نماید، میزان خطای آن $0/52$ است. خروجی بعدی در شکل ۶ حالت معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده مدل اندازه گیری ابعاد تعهدکاری کارکنان



Chi-Square=177.64, df=59, P-value=0.00000, RMSEA=0.094

شکل ۸: مدل اندازه گیری متغیر یکپارچگی زنجیره تامین در حالت ضرایب معناداری مرتبه دوم

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی در مرتبه اول و دوم، می توان گفت مدل اندازه گیری برای انجام مدل معادلات ساختاری مناسب می باشد و قابل اطمینان است.

آزمون فرضیه های پژوهش

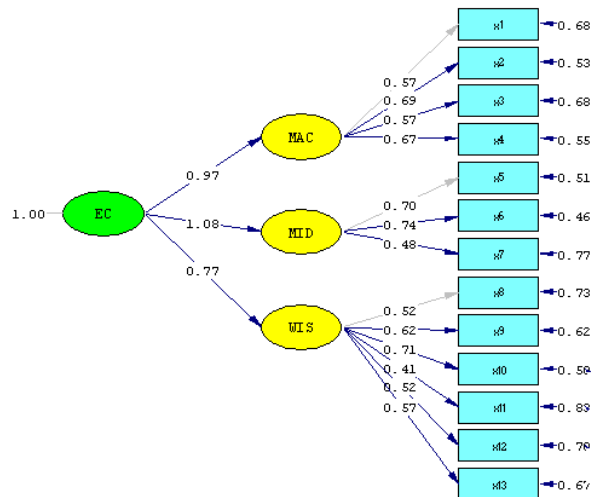
در این بخش برای تأیید و یا رد فرضیه های پژوهش ابتدا مدل معادلات ساختاری در دو حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری ارائه شده است، به عبارتی فرضیه های اصلی در حالت ساختاری مورد آزمون قرار می گیرد و در ادامه با توجه به تأیید یا رد برازش مدل نسبت به آزمون فرضیه منتج از مدل در حالت مدل اندازه گیری اقدام شده است.

در شکل های ۹ و ۱۰ مدل ساختاری در حالت استاندارد و ضرایب معناداری با توجه به میزان تأثیر متغیر مستقل تعهد کاری کارکنان بر متغیر وابسته عملکرد شرکت مشاهده می شود، به طوری که مدل از نظر شاخص های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارد و مدل مفهومی پژوهش با توجه به جدول ۱۴ مورد تأیید قرار می گیرد. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد.

تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم تعهد کاری کارکنان

در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول از سوال های پرسشنامه به ابعاد تعهد کاری کارکنان رسیدیم. در ادامه از تحلیل عاملی مرتبه دوم برای رسیدن به تعهد کاری کارکنان استفاده شده است که شاخص های برازش مدل نشان دهنده این است که مدل اندازه گیری دارای برازش نسبتاً خوبی است زیرا کای دو به درجه آزادی آن کمتر از ۳ بوده، همچنین EASRM نیز حدوداً نزدیک ۰/۰۹ است که براساس دیدگاه مک کالوم و همکاران (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص کوچکتر از ۰/۱۰ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. در شکل ۷ مدل در حالت ضرایب معناداری را نشان می دهد.

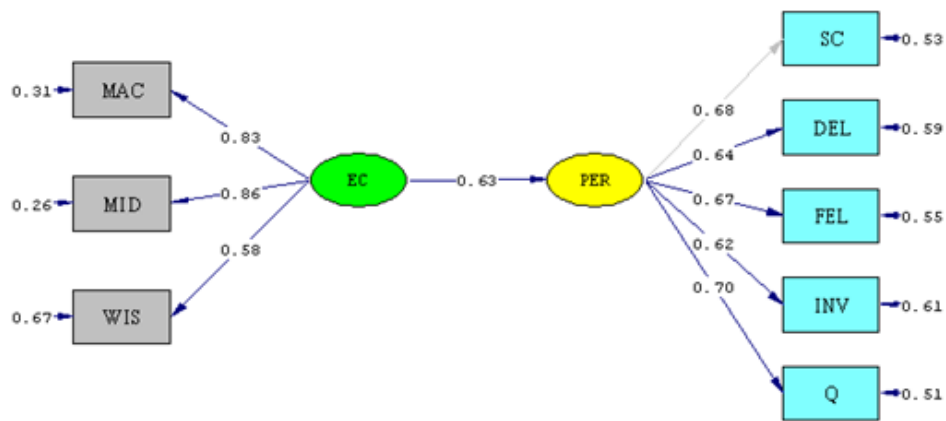
مدل اندازه گیری تعهد کاری کارکنان در حالت تخمین استاندارد مرتبه دوم



Chi-Square=177.64, df=59, P-value=0.00000, RMSEA=0.094

شکل ۷: مدل اندازه گیری متغیر تعهد کاری کارکنان در حالت تخمین استاندارد مرتبه دوم

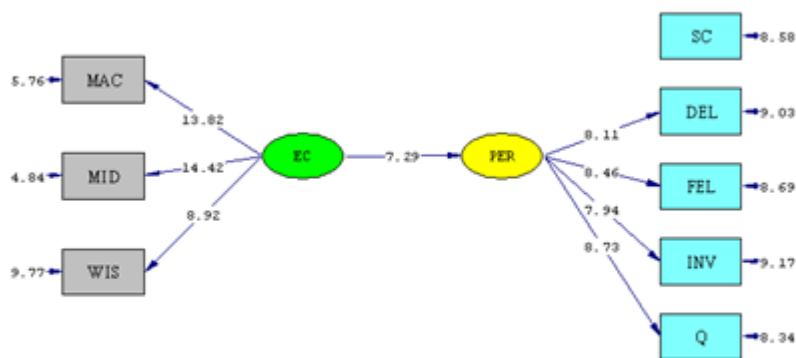
مدل اندازه گیری تعهد کاری کارکنان در حالت عدد معناداری مرتبه دوم



Chi-Square=34.06, df=19, P-value=0.018 10, RMSEA=0.059

شکل ۹: مدل ساختاری برازش یافته پژوهش در حالت تخمین استاندارد

مدل ساختاری پژوهش در حالت عدد معناداری در ادامه ارایه شده است:



Chi-Square=34.06, df=19, P-value=0.018 10, RMSEA=0.059

شکل ۱۰: مدل ساختاری برازش یافته پژوهش در حالت ضریب معناداری

در مورد شاخص‌های برازش مدل این نتایج بدست آمده است:

جدول ۱۴: شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

| ردیف | شاخص مدل | ارزش‌های مورد انتظار (سفارش شده) | ارزش‌های محاسبه شده مدل |
|------|----------|----------------------------------|-------------------------|
| ۱ | AGFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۳ |
| ۲ | IFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۸ |
| ۳ | CFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۸ |
| ۴ | NFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۷ |
| ۵ | RMSEA | پایین‌تر از ۰/۰۹ | ۰/۰۵۹ |
| ۶ | df/χ² | کمتر از ۳ | ۱/۷۲۹ |

همان طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها نشان دهنده برآزش مناسب و قابل قبول مدل مفهومی پژوهش می‌باشد. بنابراین، همخوانی الگوی مفهومی با داده‌های گردآوری شده، مورد تأیید واقع می‌شود. بنابراین مدل عوامل مؤثر بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی بر پایه تعهد کاری کارکنان در سه سطح کلان، میانه و خرد مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارتی سطح کلان، میانه و خرد تعهد کاری کارکنان توانسته عملکرد شرکت‌های ورزشی را در سطح سازمانی و برون سازمانی پیش بینی نماید و میزان تأثیر تعهد کاری کارکنان برابر ۰/۶۳ می‌باشد که اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی داشته است.

بحث

امروزه شرکت‌های تولیدی ورزشی با رقابت فزاینده‌ای در سطح بین‌المللی روبرو هستند و صنعت نوپای آن در کشورمان چه در عرصه داخلی و چه خارجی توان رقابت با رقبای خود را ندارد و بخاطر سیاست‌های جاری در کشور و تحریم‌های موجود این صنعت نتوانسته از عملکرد بهینه‌ای برخوردار باشد، از این روی شرکت‌های تولیدی ورزشی در داخل کشور ضمن رقابت با یکدیگر نیازمند مدیریت منابع انسانی خود می‌باشند که در بین شرکای تجاری و به خصوص مشتریان، موجودی مواد و تحویل و کیفیت و هم چنین انعطاف‌پذیری درون سازمان و برون آن نیازمند نوعی تعهد کاری هستند تا بتوانند با ارتباط و اعتماد متقابل به بهبود عملکرد خود بپردازند، از این روی با توجه به دیدگاه‌های موجود در حوزه تعهد کاری، از جمله رویکرد سیستم اجتماعی، نظام چند سطحی و نظم اجتماعی در عرصه اقتصادی که در سه سطح کلان، میانه و خرد (فردی) یک نوع یکپارچگی و نظم پایدار را متصور است که از توزیع منصفانه و متوازن منابع، انسجام، سطحی از اعتماد و هنجارها تا امنیت و احساس عدالت را دربر می‌گیرد، به علاوه رویکرد سرمایه اجتماعی مبتنی بر اعتماد است. تعهد سازمانی از منظر این دیدگاه می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان سازد، پژوهش حاضر تعهد کاری کارکنان را در سه سطح کلان، میانه و خرد مد نظر قرار داد و با تکیه بر مبانی نظری و مطالعات انجام شده با شناسایی معیارهای سطح کلان، میانه و خرد و هم چنین توجه به عملکرد شرکت، با مصاحبه و تکیه بر تکنیک دلفی و هم چنین استفاده از نظر خبرگان علاوه بر تدوین پرسشنامه، نسبت به تأیید روایی محتوا، صوری و سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نمود، جامعه آماری علاوه بر گروه

یافته‌های پژوهش مشخص نمود که مدل ارایه شده در حالت ضریب استاندارد و معناداری از برآزش مناسبی برخوردار است و تعهد کاری کارکنان می‌تواند ۰/۶۳ از تغییرات عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی را تبیین نماید. بنابراین می‌توان با اتکا به انسجام جامعه، توزیع منصفانه منابع، هنجارهای کار، اعتماد انتزاعی، وفاق سازمانی، عدالت، مشارکت سازمانی و توجه به خودتنظیمی، انگیزه کار، احساس امنیت و احساس عدالت در کارکنان نسبت به ارتقا تعهد کاری کارکنان اقدام نمود که نتیجه آن تأثیر بر عملکرد شرکت‌های تولیدی ورزشی است.

مطالعات بی‌شماری در شرکت‌های تولیدی و خدماتی به بررسی تأثیر تعهد کاری و سازمانی بر عملکرد شرکت پرداخته‌اند، اما کمتر مطالعه‌ای می‌توان یافت که با رویکرد چند سطحی در نظام اقتصادی و تجاری این اثرپذیری را مورد توجه قرار داده باشند، با این وجود یافته‌های این پژوهش در راستای مطالعات دیگر است، به طوری که شفقت و همکاری (۱۳۹۲) نتیجه گرفتند که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت‌های صنعتی مؤثر بوده است، ظریفی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که اثر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی مستقیم بوده است؛ کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳) تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری را گزارش نموده‌اند؛ دیده بان (۱۳۹۴) هم نشان داد که بین مشارکت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی هنجاری رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که اثر مستقیم روابط مشاهده شده با تأیید مدل مفهومی پایدار بوده است. آزادی و عیدی (۱۳۹۴) مشخص نمودند که بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی با ۵۴ درصد بوده است. رحیمی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهد محور از طریق انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی تأثیر دارد، به عبارتی می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد مزیت رقابتی عاملی است که می‌تواند در دراز مدت منجر به عملکرد شرکت گردد. اسدی (۱۳۹۵) تأثیر مشارکت بر عملکرد شرکت‌های خوشه صنعتی را گزارش نمودند.

توسط سازمان عملی شود، ممکن است تغییرات مثبتی در نگرش های کارکنان دیده شود و کارمندان ممکن است تعهد سازمانی را نشان دهند. با توجه به این نظریه، زمانی که کارمند در نظر کارفرمایان بیشتر اخلاقی و اجتماعی مسئول بنظر رسد، سطح تنش بین کارکنان و سازمان کاهش می یابد و تعهد و رضایت افزایش و در نتیجه عملکرد ارتقا می یابد (خان و خان، ۲۰۱۸).

یکی از رویکردهای که تعهد سازمانی را بر اساس آن می توان مورد توجه قرار داد و بهبود عملکرد شرکت را توجیه نمود، رویکرد سرمایه اجتماعی مبتنی بر اعتماد است. تعهد سازمانی از منظر این دیدگاه می تواند بسیاری از سرمایه ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان سازد. زیرا، سرمایه اجتماعی مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می شود و همکاری و مشارکت اجتماعی را به همراه دارد. این امر منجر به شکل گیری شبکه های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف و در نتیجه بستری برای اعتماد و در نتیجه تقویت تعهد کاری می باشد. لذا، سازمان هایی که دارای ارتباطات شغلی قوی بوده و در تعامل با سایر همکاران به طور مطلوبی رفتار می نمایند و احساس اعتماد بین آنها باعث می شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و احساس آرامش، امنیت و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود داشته باشند، نتیجه این امر تعهد کاری کارکنان است. بنابراین مدیران می توانند با به کارگیری روش های مناسب مانند اعتمادسازی از طریق رعایت انصاف و عدالت سازمانی در برخورد با کارکنان، مشارکت و سهیم شدن کارکنان در اطلاعاتی که موجب برقراری جو اعتماد و صمیمیت و مسئولیت پذیری می شود، مشخص کردن انتظارات شغلی از کارکنان، بهبود و تقویت احساس هویت سازمانی، و احساس تعلق خاطر و دلبستگی روانی کارکنان به سازمان، از طریق شیوه های اجتماعی کردن، هنجارها و شعائر سازمان و انتقال اهداف، ارزش ها و آرمان های سازمان به کارکنان، تقویت هنجارهای فرهنگی، اجتماعی و ارتباطی حاکم بر محیط کار و با ایجاد و تقویت شبکه ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی در کل سازمان و حمایت از فعالیت های گروهی و دسته جمعی در محیط کار، به تحقق تعهد و پایبندی کارکنان اقدام نمایند که می توان کارآیی و اثربخشی بالاتر را متصور شد.

در مطالعات خارج از کشور هم نتایج گویای تأثیر تعهد بر عملکرد می باشد. به طوری که، هو (۲۰۱۰)، یاوز (۲۰۱۰)، دومینگوئز- فالکون و همکاران (۲۰۱۵)، هم نشان دادند که اقدامات منابع انسانی تعهد محور دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد و رضایت دارد. تعهد و رضایت مدیران منجر به عملکرد سازمانی نمی شود، اما تعهد و رضایت سرپرستان منجر به عملکرد و نتایج اقتصادی بالاتری شده است. لو، زو و باو (۲۰۱۵)، پاندی و همکاران (۲۰۱۸) و وئو و چئو (۲۰۱۸) و رینتو و رحمت سیه (۲۰۱۸) هم بر نقش مشارکت سازمانی، انگیزش کاری در ارتباط با تعهد سازمانی و عملکرد متأثر از تعهد سازمانی نتیجه می گیرند که یکی از عوامل اصلی تعهد سازمانی، انگیزش است که تعهد سازمانی با اثر پذیری از انگیزش کاری، عملکرد را بهبود می بخشد.

در رویکرد سیستمی تعهد کاری بر عناصری مانند ارتقاء از داخل، توزیع منصفانه منابع، امنیت شغلی، بهبود عدالت سازمانی، مشارکت، اعتماد و غیره تمرکز دارد. هدف این رویکرد ایجاد شرایطی است که به کارکنان و ذی نفعان بفهماند سازمان به خواسته ها و نیازهای آنان توجه می کند تا آنان به اهداف سازمان متعهد شوند و برای تحقق اهداف سازمان سرسختانه تلاش کنند (بون و کلشوون ۲۰۱۴). خان و خان (۲۰۱۸) با یک رویکرد سیستمی نتیجه گرفتند زمانی که شرکت ها نسبت به مسئولیت اجتماعی خود پایبند باشند و بین آنان همکاری و اعتماد لازم شکل گیرد، نتیجه آن رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان است. آنان در توجیه نتایج خود با استفاده از نظریه ناهنجاری شناختی هم بیان می دارند زمانی که اعتقاد کارکنان مبنی بر اینکه سازمان خود با جامعه عادلانه است، ممکن است این ایده را که سازمان با آنها هم عادلانه باشد، توسعه دهد. این تفکر ممکن است منجر به رضایت شغلی شود. نظریه عدالت سازمان نیز کارکنان را با این احساس که نیازهای روانشناختی شان در مورد عدالت، توسط سازمان تامین می شود، فراهم می کند. این اعتقادات کارکنان در ایجاد احساسات مثبت برای سازمان آنها توسعه می یابند. احساس بودن نسبت به رفتار، به کارمندان کمک می کند تا به سازمان خود اعتماد کنند که به نگرش های مثبت شغلی از جمله تعهد سازمانی منجر می شود. این بدان معنی است که اگر فعالیت های درک شده کارکنان،

1-Ho

2 Yavuz

3 Lu, Zhu & Bao

4 Wu & Chiu

5 Boon and Kalshoven

6 Hiba Khan & Marva Khan

والاس و ودان ویچ، ۲۰۰۳؛ والاس و چن، ۲۰۰۶؛ صلاح، ۲۰۱۰؛ پترو، ۲۰۱۳؛ پترو و همکاران؛ ۲۰۱۸). در این ارتباط واندن هوول و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند که کارکنان توانایی این را دارند که شغل خود را مطابق با تغییرات سازمانی حتی تغییراتی که به نوآوری هایی در وظایف جدید می انجامد، بسازند، که این مهم می تواند بر کلیه رفتارهای سازمانی آنان از جمله احساس امنیت و تعهد کاری و کارآمدی و اثربخشی اثر گذار است.

لی غو همکاران (۲۰۱۷) در بررسی خود به نقش عدالت رویه ای در کاهش تنش و تأثیرات ناشی از فشار خواسته های شغلی و احساس امنیت، تعهد کاری، هویت و مفهوم خویشتن، شدت تغییر و تعهد به تغییر تاکید می کنند و معتقدند که عدالت رویه ای نه تنها کارکنان را قادر می سازد تا ارزش ها و اهداف مربوط به تغییر سازمانی را بپذیرند، بلکه خود را به فشار تغییرات خارجی هماهنگ می کنند، می تواند بر کاهش نابرابری و در نتیجه فشارهای شغلی تأثیر گذار باشد که پیامد آن هویت سازمانی، احساس امنیت و تعهد کارکنان است. اسمیت (۲۰۱۷) بیان می دارد کارکنانی که تعهد بالایی نسبت به تغییر دارند، از توان و کارایی بالایی برخوردارند و خود را بیشتر وقف سازمان می کنند.

عناصر اساسی در تعهد به تغییر، اعتماد و احساس عدالت است، زیرا اعتماد در هنگام تغییر سازمانی باعث می گردد کارکنانی که قبل از تغییر متعهد به اهداف و مأموریت های سازمان بوده اند، این تعهد را بعد از تغییرات در سازمان، نیز داشته باشند و نوعی چسبندگی فرهنگی است که کارکنان را نسبت به اهداف سازمان متعهد نگه می دارد. هم چنین مشخص گردیده نقش جو، کیفیت ارتباط در افزایش پذیرش تعهد به تغییر سازمانی در شرکت ها به میزان رضایت، تعهد، مشارکت، همکاری، همدلی، اطمینان و اعتماد کارکنان بستگی دارد (سانچز و ایزارس ۸، ۲۰۰۷؛ روجیست و همکاران ۹، ۲۰۱۵؛ هاتجدیس و پارکر ۴، ۲۰۱۸؛ یو و لی، ۲۰۱۸).

هلپاپ و بک میسر-فیورهاهان (۲۰۱۶) به نقش احساسات و ادراک آن در تعهد به تغییر هم اشاره می کنند و بیان می دارند که تغییرات سازمانی فرایندهای احساسی هستند و تحقیقات علمی به طور فزاینده

در رویکرد تغییر سازمانی، تغییر در سه سطح تکنولوژیکی، سازمانی و فردی مورد توجه قرار می گیرد. اما تغییر در سطح فردی، دشوارترین و مهم ترین عامل می باشد که در ارتباط با نگرش های افراد است، تغییر نگرش به سختی انجام می پذیرد، زیرا افراد به خاطر عدم احساس امنیت و خطرات احتمالی و عدم تحمل ابهام، حفظ وضعیت موجود را ترجیح می دهند. با این وجود براساس مدل های مطرح در این رویکرد، یکی از مهم ترین تغییرات سازمانی، حرکت از کار به شکل انفرادی به سوی کارهای مشارکتی و تیمی است که می تواند انگیزش و خود تنظیمی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. محققان و دانشمندان بر این باورند که تغییر سازمانی ارتباطی ۱ مؤثر ترین استراتژی برای انطباق کارکنان با تغییر است به طوری که در مورد چگونگی رفتار کارکنان مبتنی بر تغییر و ارتباطات تغییر در سازمان دیدگاه هایی ارائه کرده اند. یکی از این دیدگاه ها نظریه تمرکز تنظیمی ۲ است که برای پاسخ دادن به تغییرات سازمانی و مقابله با آن از سوی کارکنان توسط هیگنز ۳ در سال ۱۹۹۷ ارائه شد. مفهوم تمرکز تنظیمی بر اساس اصول مربوط به عواطف لذت و خوشی قرار دارد. این نظریه بر تمرکز پیشبرد و اجتنابی (پیشگیری) که هر یک در استراتژی ها نسبت به دستیابی به اهداف متفاوتند، بنا شده است. به عبارتی افراد برای انجام دادن شغلشان، دو استراتژی متفاوت را بکار می برند، افرادی که تمرکز پیشبرد دارند، کار را مشتاقانه با سرعت و کمیت بیشتری انجام می دهند. علاقمند به استراتژی های کسب موفقیت و اثربخشی بیشتر بر اساس پیگیری اهداف خود بر حسب سود هستند افرادی هم که تمرکز اجتنابی (پیشگیری) دارند، کار را بر طبق قوانین، کیفیت و ایمنی بکار می برند و پیگیری اهداف خود را با توجه به ضرر و زیان انجام می دهند. در تمرکز پیشبرد، استراتژی فرد نزدیک شدن به اهدافی است که دوست دارد به آنها برسد، این افراد استراتژی هایی را بکار می برند که کارایی را به حداکثر می رساند. برعکس در تمرکز اجتنابی، فرد تمایل به پیشگیری ضررها از طریق دور شدن از وضعیت های نامطلوب را دارد توجه به ایمنی در سازمان و احساس امنیت در افرادی که تمرکز اجتنابی قوی دارند، بوجود می آید. هیگنز معتقد است که تمرکز تنظیمی بر نگرش و انگیزش کارکنان تأثیر دارد. مطابق با این نظریه، مهارت شغلی، جهت گیری انگیزش کاری، عملکرد سازمانی، عملکرد ایمنی و نگرش های شغلی کارکنان تحت تأثیر تمرکز تنظیمی قرار دارد (هیگنز، ۱۹۹۷ و ۲۰۰۰؛

4 Salleh

5 Van den Heuvel et al

6 Lee

7 Smith

8 Sanchez & Izares

9 Rogiest

10 Hatjdidis & Parker

1 organizational change communication

2 regulatory focus theory

3 Higgins

نهادی اعتماد نام برد. این همان چیزی است که گیدنز آن را ایده اعتماد به نظام های تخصصی می نامد. یعنی ممکن است کششگر از فردی که اتومبیل یا خانه او را ساخته، شناختی نداشته باشد ولی نسبت به نظام استاندارد، تنظیم قواعد و قوانین، نظارت و کنترل کیفیت، دارای میزانی از اعتماد باشد. گیدنز همچنین برای نشان دادن نقطه مقابل اعتماد از مفهوم و اصطلاح بی اعتمادی استفاده می کند که شامل اعتماد نسبت به اشخاص و نظام های انتزاعی است (گیدنز، ۱۳۹۴).

نظریه برابری که برای اولین بار توسط آدامز (۱۹۶۵) تدوین شد، بیان می دارد که کارکنان زمانی برانگیخته می شوند که با آنها به صورت برابر و با عدالت برخورد شود. اگر کارکنان ببینند که با آنها برخورد مناسبی می شود انگیزش آنها نسبت به کار پایدار بوده، می توان انتظار تولید پیوسته و یکنواخت از آنها داشت. از سوی دیگر، اگر احساس کنند که رفتار غیر عادلانه ای با آنها می شود انگیزه آنها به مسیری هدایت می شود که در آن سعی می کنند نابرابری و بی عدالتی را کاهش دهند. همچنین بر طبق این نظریه کارکنان دروندادهایی مانند تجربه، آموزش و صلاحیت ها، انرژی و کوشش را درون شغل وارد کرده و انتظار دارند بروندادهای معینی مانند دستمزد، مزایای جانبی، پذیرش و کار جالب و چالش بر انگیز متناسب با درون دادهای خود دریافت کنند. برای تعیین این که آیا شرایط برابر است یا نه کارکنان بین نسبت درونداد- برون داد خود و درون داد- برون داد افراد دیگری مانند همکاران، افراد دارای همان شغل و حرفه ها، یا حتی کارکنان با تجربه ای همانند تجربه آنها مقایسه می کنند. باید تأکید شود که نظریه برابری به درک کارکنان از برابری یا نابرابری مبتنی است. در مواردی معین کارکنان ممکن است درک کنند که نابرابری وجود دارد در حالی که واقعاً وجود ندارد. با این وصف این پیش بینی های نظریه برابری هنوز معتبر است، چرا که روی درک کارکنان عمل می کند و می تواند عملکرد را افزایش دهد (مهداد، ۱۳۹۴).

مطابق این نظریه عدم وجود انگیزه کاری از دو نوع برابری درک شده حاصل می شود. نابرابری کم پرداختی و نابرابری پرداختی. نابرابری کم پرداختی زمانی است که کارگران احساس می کنند که به نسبت کاری که انجام می دهند حقوق و دستمزد کمتر دریافت می کنند. و نابرابری پرداختی زمانی است که بر مبنای مقایسه خود با دیگران، فرد احساس کند که دستمزد بیشتری از متوسط کاری که انجام می دهد، دریافت می کند.

ای تأثیر عواطف و احساسات کارکنان بر مدیریت موفق تغییر را تأیید کرده است. این تأثیر به طور قابل توجهی بر سطح منابع روانشناختی کارکنان، به ویژه تعهد، کارآیی و انتظارات تغییر اثر گذار است. علاوه بر این، تعهد و اثربخشی تغییرات، پیش بینی های قابل توجهی از قصد مقاومت است که تا حدی اعتبار هنجارگویی اعمال شده را تأیید می کند. آن چه که مشخص است اعتماد و احساس عدالت نقش بالقوه ای در تعهد کاری کارکنان و در نتیجه عملکرد دارد، به طوری که ون و سو (۲۰۰۴) بر این نکته تأکید دارند که اعتماد بر تعهد شرکای و در نتیجه عملکرد شرکت تأثیر مستقیم دارد. به نظر آنان، اعتماد یک عامل حیاتی است که باعث تعهد در میان کارکنان در درون و برون سازمان می شود. حضور اعتماد به میزان قابل توجهی موجب بهبود عملکرد شرکت ها می شود. فقدان اعتماد در میان شرکا اغلب عملکرد ناکارآمد و بی اثر را به عنوان هزینه های معامله (تأیید، بازرسی ها و گواهینامه های شرکای تجاری خود) مطرح می کند (وارمولن و همکاران ۲۰۱۶).

سالام (۲۰۱۱) اعتماد در زنجیره تامین را به عنوان تمایل شرکا به همکاری با یکدیگر و به اشتراک گذاشتن تخصص تعریف می کند. بنابراین، اعتماد بین شرکای زنجیره تامین را افزایش می دهد و این واقعیت را افزایش می دهد که همکاری می تواند منافع بلندمدت را از طریق قابلیت اطمینان و یکپارچگی ارائه دهد. تعهد، به نوبه خود، به توافق یا وعده انجام کاری در آینده اشاره می کند و تعهد با توجه به اعتماد، تمایل هر دو طرف برای حفظ و تقویت روابط مربوطه خود است. البته این نکته قابل ذکر است که، اعتماد در دیدگاهها و نظریات مختلف با تعاریف متعددی روبرو است، اما در عصر تغییرات و گسترش ارتباطات غیر رو در رو و هم چنین رویکرد سیستم اجتماعی، بایستی به اعتماد انتزاعی هم توجه داشت، در این ارتباط گیدنز در مباحث خویش بین دو نوع اعتماد تمایز قائل می شود: اعتماد به افراد خاص و اعتماد به افراد یا نظام های انتزاعی. اعتماد انتزاعی در برگیرنده آگاهی از مخاطره و فرد مورد اعتماد است. لذا در حالی که کنشگر می تواند به راحتی در مورد میزان ارزش اعتماد به افراد خاص قضاوت کند، می تواند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به دیگران تعمیم یافته نیز دارای ایده ها و باورهایی باشد. افراد هم چنین می توانند درباره میزان ارزش اعتماد نسبت به نظام های انتزاعی نظیر نهادها نیز دارای باورهایی باشند. از این فرآیند می توان تحت عنوان سطح

برخی از صاحب نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهادند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمد در میان انسان ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. نظریه برابری تاکید می کند که افراد همواره خود را در متن جامعه در مقایسه با دیگران ارزیابی می کنند، اگر افراد احساس کنند با آنان عادلانه برخورد شده است، پراگماتیسم می شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند. از این رو مدیرانی که برای برخورد با مسئله احساس بی عدالتی از راه حل های موقتی استفاده می کنند، با مشکلات جدی مواجه می شوند (جاکوبسن، ۱۹۶۴؛ لیاو و روپ، ۲۰۰۴).

نتیجه گیری:

با توجه به اهمیت بالای عملکرد شرکت های تولیدی ورزشی در ایران و چالش های پیش روی این شرکت ها و اهمیت بررسی مداوم عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شرکت ها با توجه به تغییرات روز افزون در انتظارات و نیازهای مشتریان و کیفیت کالاها، و هم چنین با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی و این مهم که منابع سنتی مزیت رقابتی سازمان ها، مانند، تکنولوژی، حق امتیازها و صرفه های اقتصادی، کارآمدی خود را از دست داده اند، باید اذعان کرد برای این که شرکت های تولیدی ورزشی بتوانند در عرصه رقابت پیروز میدان باشند، برای جهت دهی درون سازمانی و برون سازمانی نیازمند تعهد کاری کارکنان در تمامی سطوح کلان، میانه و خرد می باشند. که پژوهش حاضر نشان داد تعهد کاری کارکنان با مدل پیشنهادی قادر خواهد بود عملکرد شرکت های تولیدی ورزشی را تحت تأثیر مستقیم قرار دهد.

منابع

- اویسی، ک. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان ستادی مجتمع دانشگاهی ولیعصر (عج) دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته (M.A) گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- پزشکی، ی. (۱۳۹۲). مکانیسم‌های هماهنگ‌سازی زنجیره تامین با استفاده از قراردادهای، رساله دکترای رشته صنایع، دانشگاه صنعتی شریف.
- حقیقت منفرد، ج. حضرتی، ع. میرزاده، ح. (۱۳۸۹). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان نشریه مدیریت کسب و کار، دوره ۲، شماره ۶، ص ۸۷-۱۱.
- خاکی، غ. (۱۳۸۸). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، چاپ پنجم، تهران، ص ۴۴۶.
- سجادی، م. امامی اسکاردی، ف. توان، ف. (۱۳۹۳). شبیه‌سازی زنجیره تامین تک‌محصولی غیرقطعی با هدف به حداقل رساندن شاخص عملکردی زمان حمل تولید و توزیع، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راه کارها، شیراز.
- سرمرد، ز. بازرگان، ع. حجازی، ا. (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، موسسه انتشارات آگاه، چاپ سیزدهم، تهران، ص ۴۰۸.
- سکاران، ا. (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت محمد صائبی و محمود شیرازی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، چاپ دوم، تهران، ص ۵۳۲.
- شیخی، ن. (۱۳۹۰). تبیین نحوه اثرگذاری یکپارچگی زنجیره تامین بر عملکرد شرکت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید بهشتی.
- شیروانی بروجنی، ن. (۱۳۹۳). یکپارچه‌سازی زنجیره تامین سه سطحی در شرایط دوره‌ای با هدف عرضه کالاهای تند مصرف، رساله دکتری رشته صنایع، دانشگاه صنعتی شریف.
- صالحی، ر. (۱۳۹۰). مطالعه تاثیر سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد زنجیره تامین و سازمان در شرکت صنایع هواپیماسازی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشگاه اصفهان.
- مزروعی نصرآبادی، ا. الفت، ل. امیری، م. خاتمی فیروزآبادی، م. (۱۳۹۳). شناسایی و دسته‌بندی توانمندسازهای عملکرد زنجیره تامین صنعت فرش دستباف ایران، فصلنامه علمی پژوهشی گلبام، شماره ۲۶، ص ۸۸-۶۱.
- مستقیمی، م. رمضانیان، م. اسماعیل‌زاده، م. (۱۳۹۴). شناسایی و الویت‌بندی معیارهایی برای ارزیابی عملکرد زنجیره تامین خدمات، نشریه مدیریت صنعتی، دوره ۷، شماره ۱، ص ۱۵۱-۱۷۴.
- ناظمی، ش. خریدار، ف. (۱۳۹۱). تاثیر ابعاد زنجیره تامین یکپارچه بر توانمندی‌های رقابت‌ها در صنایع غذایی و آشامیدنی شهر مشهد، فصلنامه علمی- پژوهش مطالعات مدیریت صنعتی سال نهم، شماره ۲۵-۲۶، ص ۱-۲۶.
- Alfalla-Luque, R. Medina-Lopez, C. (2009). Supply Chain Management: Unheard Of In The 1970s, Core To Today's Company, Bus. Hist. 51(2), 202-221.
- Alfalla- Lague, R., Medina- Lopez, c., Dey, p.k., 2013a. supply chain integration framework using literature review. Prod. Plan. Control 24 (8-9). 800-817.
- Allred, C.R., Fawcett, S.F., wallin, C., (2011), The evolving role of a collaboration orientation in mitigating functional and inter- organizational connnnflict. Decis. Sci. J. 42 (1), 129-161.
- Bagchi, P.K., Ha, B.C., Skjoett- Larsen, T., Soerensen, L.B., (2005). Chain integration: a European survey. Int. J. Logist. Manag. 16 (2), 275- 294.
- Baihaqi, I., shoal, A.S., (2013). The impact of information sharing in supply chains on organizational performance: an empirical study. Prod. Plan. Control 24 (8-9), 734-758.
- Gowen III, C.R., Tallon, w.j., (2003). Enhancing supply cham practices through human resource management. j. manag. Dev. 22 (1), 32-44
- Guest, D., Conway, N., (2011). The impact of HR practices. HR effectiveness and strong HR syatem on organizational outcomes: a stakeholder perspecuve. Int. j. Hum. Res. Manag. 22, 1686- 1702
- Gundlach, G.T., Achrol, R.S., Mentzer, J.T., (1995). The structure of comm. In exchange. J. mark. 59, 78-92
- Handfield, R.B., Nichols, E.L., (2002). Supply chain Redesign- Transforming supply chains into Integrated value systems, prentice- Hall, London
- Hertz. S., (2001), Dynamics of alliances in highly integrated supply chain networks. Int. J. Logist.: Res. Appl. 4 (2), 237-256.
- Jin, Y.H., Fawcett, A.M., Fawcett, S.E., (2013). Awareness is not enough: commitment and performance implications of supply chain integration. Int. J. phys. D Logist. Manag. 43 (3), 205-230
- Kahn, K.B., mentzer, J. T., (1996). Logistics and interdepartmental integration * phys. Distrib. Logist. Manag. 26 (8), 6-14
- Ketchen, D. J., Hult. T. M., (2007). Bridging organization theory and supply chain management: the case of best value supply chains. Oper. Manag. 25 (2), 573-580
- Kim, S.W. (2009). An Investigation On The Direct And Indirect Effect Of Supply Chain Integration On Firm Performance, Int. J. Prod, Econ, 119(2), 328-346.

- Kim, D.Y.(2013).Relationship Between Supply Chain Integration And Performance, *Oper. Manag.Res*,6(1-2),74-90.
- Koufteros.x., rawski.g.e. rupak. R. (2010). Organizational integration for product development: the effects on glitches. On-time exeution of engineering change orders. And market success. *Decis. Sci.* 41(1).49-80.
- Kuo. Y-k.(2013). Organizational commitment in an intense competition environ ment. *Ind manag. Data syst.* 113(1), 39-56.
- Leuschner, R. Rrogers, D.S, Charvet, Ff.(2013).A Meta-Analysis Of Supply Chain Integration And Firm Performance, *J. Supply Chain Manag.* 49 (2),34-57.
- li.g.,yang. h., sun, l. sohal. A.s. (2009). The impact of rr implementation on supply chain integration and performance. *Int. j. prod. Econ.* 120(1),125-138.
- Li, G. Yang, H. Sun, L. Sohal, As.(2009).The Impact Of IT Implementation On Supply Chain Integration And Performance, *Int. J. Prod. Econ.* 120(1), 125-138.
- Marin-garcia. J.a. (2013). What do we know about the relationship between high involvement work practices and performance? *Work .pap. oper. Manag.* 4(2). 01-15.
- Menon. S.t. (2012). Human resource practices. Supply chain performance. And wellbeing. *Int. j. manpow.* 33(7). 769-785.
- Mentzer. J.t. dewitt. W. Keebler. J. s., min, s., nix, n. w., smith. Cd. Zacharia. Z.g., 2001. Defining supply chain rmanagement. *J. bus. Lugist.* 22(2). 1-24
- Meyer. J.f., allen. N.j., smith. C.a. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *J.appl. psychol.*78(4).538-551.
- Miles. R.e., snow. C.c., (1978). Organizational strategy. Structure and process. McGraw- hill, new york.
- Miller. D., shamsie.j.,(1996). The resource based viw of the firm in two environments: the Hollywood film studios from 1936-1965. *Acad. Manag. J.*39(3). 519- 543.
- Min. s. (2001). Inter-functional coordination in supply chain management. In: ments.j.t.(ed). *Supply chain management.* Sage. Thousand oaks. Ca. pp.371-389
- Mowday. R. steers. R.m., (1979). The measurement of organizational comrnitment.j. *vocat. Behave.* 14.224.227
- Nyaga. G.n. whipple. J.m. lynch. D.f. (2010). Examining supply chain relationships: do buyer and supplier perspectives on collaborative relationship differ? *J. oper. Manag.* 28.101-114.
- Oghazi, P.(2009).An Emprical Study OF Swedish Manufacturing Frims Enterprise System Adoption, Supply Chain Integration, Competition Capability And Performance, Doctoral Thesis, Lulea University Of Technology, Swedish, 1-203.
- Pagell, M.(2004).Understanding The Factors That Enable And Inhibit The Integration Of Operations, Purchasing And Logistics. *J. Oper. Manag.* 22(5),459-487.
- Pandey.p., Bhattacharyya, s., kaur. A., (2012). Exploring the role of hr practices in supply chain. *J. adv. Manag. Res.* 9(1). 113-123.
- Patterson. M., rick. J., wood. S., carroll.c., balain. S., booth, a., (2010). Systematic review of the links between human resource management practices and performance. *Health technol. Assess.* 14(51).1-363.
- Porter, ME., (1986). *Competitive Advantage.* Free. Press, new York. Samad. S., (2013). Assessing the contribution of human capital on business perfor- mance. *Lnt. J. Trade Econ. Financ.* 4 (6), 393-397
- Sezen, B., (2008). Relative effects of design, integration and information sharing. *Supply chain manag.:* *Int. J.* 13 (3), 233-24
- Shub, A. N., stonebreaker, P. W., (2009). The human impact on supply chains: evaluat- ing the importance of soft areas on integration and performance. *supply chain manag.:* *Int. J.* 14 (1), 31-40.
- Sofyalioglu, C., ozturk, S., (2012). Meta analysis of the relationship between supply chain integration dimensions and firm performance,* *J. Econ. Finance Adm sci*, 52, 99-119
- Swink, M. Narasimhan, R. Wang, C.(2007).Managing Beyond The Factory Walls: Effects Of Four Types Of Strategic Manag, 25(1), 148-164. Integration On Manufacturing Plant Performance, *J. Oper*

Original Article

Presenting a conceptual model of factors affecting the performance of sports production companies in Iran with emphasis on employee commitment at the macro, medium and micro levels

Received: 04/02/2020 - Accepted: 10/03/2020

Azita shojaei¹
vali nowzari²
Shahram alam³
Mehdi Zarghami⁴

¹Azita shojaei, Vali nowzari, Shahram alam, mehdi zarghami

Department of Physical Education Sports, Sciencehoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran

²Department of Physical Education Sports Science, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran

³Department of Physical Education Sports Science, Imam Khomeini Yadegar Branch, Islamic Azad University, Imam Khomeini Yadegar, Iran

⁴Department of Physical Education Sports Science, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran

Email: v_nowzari@yahoo.com

Abstract

Introduction: Sports production companies under the name of "private organizations" to earn money by selling sports goods and services and thus improve performance and need a model that can affect the factors affecting the company's performance. Therefore, the present study was conducted with the aim of presenting a conceptual model of factors affecting the performance of sports production companies in Iran with emphasis on employee commitment at the macro, medium and micro levels.

Methods: The statistical population of the study was all sports production companies in Iran. To design a measurement tool, a preliminary list was prepared according to the texts and approaches, and an initial questionnaire was developed by conducting interviews and opinions of experts and specialists. Formal and content validity methods were used to assess the validity. To determine the reliability, Cronbach's alpha coefficient was calculated, which indicated the validity and reliability of the questionnaire. Data were analyzed using SPSS version 19 and LISREL 8.8.

Results: The results showed that the presented model of the research has a good fit and the commitment of employees at three levels of linen, medium and micro 0.63 explains the changes in the performance of sports companies.

Conclusion: The findings showed that the work commitment of employees with macro, medium and micro levels can affect the performance of sports production companies.

Key words: Commitment, macroeconomics, manufacturing companies, sports industry